

ปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร

FACTORS USED FOR CHOOSING A JOB FOR PEOPLE IN BANGKOK

ศศิประภา ทิมกลิ่น

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบ

Sasipapar Timklun

THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
MANAGEMENT BRANCH RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
CORRESPONDING AUTHOR

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ภูมิสำเนา ที่มีผลต่อปัจจัยการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านทัศนคติในการประกอบอาชีพที่มีผลต่อการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาปัจจัยการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานครจำแนกตามด้านปัจจัยประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือประชากรในจังหวัดกรุงเทพ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ T-Test สถิติความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ

(Multiple Regression)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ทำให้เกิดปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน ที่มีผลต่อปัจจัยในการเลือกงาน ได้แก่ ด้านสังคม

และสิ่งแวดล้อม และทัศนคติในการประกอบอาชีพที่มีผลต่อปัจจัยในการเลือกงานได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ABSTRACT

The purpose of this research is (1) To study the demographic factors such as sex, age, educational level, occupation, income, and nationality that have an impact on the factors of job selection of people in Bangkok. (2) To study motivational factors and occupational attitude factors affecting job selection of people in Bangkok. (3) To study the factors of job selection of people in Bangkok classified by the demographic factors. The sample group used for this research were a population of 400 people living in Bangkok, who were asked to answer a questionnaire as a means to gather statistical data. The quantitative data used in the analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistical hypothesis testing was done using T-Test and One-Way ANOVA variance test. In the case where any significant differences are found, they will be compared using LSD and Multiple Regression testing method.

The results showed that Demographic Factors Causing factors in choosing jobs for people in Bangkok were significantly different 0.05 and motivational factors for choosing a job Affecting factors in choosing a job, including social and environmental aspects and career attitudes Affecting factors in choosing a job include: working environment and perception of fairness in the organization

บทนำ

ในปัจจุบันล้วนมีผู้คนมากมายและเหล่านักศึกษาที่เพิ่งเรียนจบจากมหาวิทยาลัยจำนวนมากถึงเลือกที่จะเดินทางเข้ามาในกรุงเทพมหานคร เพื่อมาตามหาโอกาสที่จะได้ทำงานทำ เพราะในบางครั้งจังหวัดที่ตัวเองอาศัยอยู่ ไม่ได้มีตำแหน่งงานว่างมากนัก หรือหากมีตำแหน่งว่างจริง ก็ต้องมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ต้องพิจารณา โดยเฉพาะด้านเงินเดือนที่จะได้รับ รวมถึงสาขาของตำแหน่งงานว่าง อาจไม่ตรงความต้องการหรือวุฒิการศึกษาที่ได้รับมา แต่ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งของคนต่างจังหวัดที่ต้องเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร คือ ความกดดัน ที่เกิดจากการใช้ชีวิต ที่ต้องดิ้นรนต่อสู้ด้วยตัวคนเดียว โดยไม่มีครอบครัวให้ความช่วยเหลือ เหมือนอย่างการอยู่ที่บ้าน โดยเฉพาะความกดดันที่เกิดจาก ค่าครองชีพ และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการใช้ชีวิตในเมืองใหญ่อย่างกรุงเทพมหานคร ที่นับว่าสูงมากกว่าจังหวัดอื่น ๆ คนต่างจังหวัดที่เดินทางเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร ย่อมมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อเทียบกับคนที่กรุงเทพมหานครเป็นภูมิลำเนาเดิมของตัวเองอยู่แล้ว โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายด้านการเช่าที่อยู่อาศัย ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วค่าเช่าที่อยู่อาศัยประเภทอพาร์ทเมนท์

และคอนโดมิเนียมให้เช่า จะมีราคาอยู่ที่ 5,000-15,000 บาท ต่อ เดือน แล้วแต่ทำเล และความเก่าใหม่ของที่อยู่อาศัย ยิ่งถ้าเป็นที่อยู่อาศัยที่อยู่ติดถนนใหญ่ เดินทางสะดวก อยู่ในเมือง ใกล้แหล่งอาคารสำนักงาน หรือสามารถเดินไปใช้บริการรถไฟฟ้าได้สะดวก ก็จะมีราคาแพงมากขึ้นด้วย

แม้ราคาที่พักอาศัยในกรุงเทพมหานคร จะมีราคาให้เลือกหลากหลาย ตั้งแต่ถูกจนถึงแพง ขึ้นอยู่กับเงินเดือนที่แต่ละคนมี แต่อย่าลืมว่าบางครั้งการเลือกที่อยู่อาศัยราคาแพง ก็จะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านอื่น ๆ ลงไปด้วย โดยเฉพาะค่าเดินทาง รวมถึงยังเป็นการสร้างความสะดวกสบาย และความปลอดภัยให้ชีวิตในอีกทางหนึ่งด้วยเช่นกัน นอกจากค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยแล้ว ค่าใช้จ่ายเพื่อการเดินทาง ก็เป็นค่าใช้จ่ายส่วนสำคัญเช่นเดียวกัน พนักงานบริษัทที่มีสำนักงานตั้งอยู่กลางเมืองแห่งหนึ่งเล่าว่าค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ในชีวิตของเขา ส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการเดินทางทั้งสิ้น โดยเขาต้องเสียค่ารถไฟฟ้า และค่ารถเมล์ รวม 130 บาท ต่อวัน คิดเป็นจำนวนเงินหลายพันบาทต่อเดือน ยังไม่รวมค่าใช้จ่ายด้านอาหาร ที่เขาต้องเสียไปอีกวันละเกือบ 200 บาท แม้จะเลือกทานอาหารที่มีราคาไม่แพงมากแล้วก็ตามนอกจากประเด็นด้านค่าใช้จ่ายแล้ว วิถีชีวิตในเมืองใหญ่อย่างกรุงเทพมหานคร ก็มีผลสร้างความกดดันในการใช้ชีวิตเช่นเดียวกัน นอกเหนือจากปัจจัยด้านการใช้จ่ายเงิน โดยเฉพาะการเดินทาง ที่กินเวลาหลายชั่วโมงต่อวัน การนั่งรถเมล์ไปกลับจากที่พักไปยังที่ทำงาน เป็นสิ่งสะสมความเหนื่อยล้ามากกว่าการทำงาน

แม้ว่าหลายคนอาจแก้ปัญหาด้วยการหาที่พักอาศัยที่ใกล้ที่ทำงาน หรือใช้บริการขนส่งสาธารณะชนิดอื่น ที่มีความสะดวก และรวดเร็วกว่า เช่น รถไฟฟ้า และรถแท็กซี่ แต่อย่าลืมว่าความสะดวกสบายนี้ ต้องแลกมาด้วย “ราคา” ที่ต้องจ่ายแพงกว่าเช่นกันจากค่าใช้จ่ายของคนต่างจังหวัดที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร ที่สูง จนบางครั้งรายจ่ายที่มี อาจไม่เหมาะสมกับรายได้ กลายเป็นปัจจัยที่สร้างความเครียด และความกดดันในการใช้ชีวิต ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการใช้ชีวิตอยู่คนเดียว ไม่ได้อยู่กับครอบครัว จึงไม่มีคนใกล้ตัวให้คอยปรับทุกข์ ระบาย และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต เช่นเดียวกับคนที่อยู่อาศัยกับคนในครอบครัว ดังนั้นหลายครั้งเราจึงเห็นกระแสที่แสดงความคิดเห็นของคนต่างจังหวัด ที่เดินทางเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร โพสต์ระบายความเครียด และความกดดันในการใช้ชีวิต รวมถึงขอคำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานคร เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอาหาร

ดังนั้นคนต่างจังหวัดที่เดินทางเข้ามาหาโอกาส ในตำแหน่งงานที่มีมากกว่า ในกรุงเทพมหานคร หรือแม้แต่คนกรุงเทพมหานครเองก็ตาม จำเป็นต้องดิ้นรน หาทางใช้ชีวิตในภาวะที่รายจ่ายสูง สวนทางกับรายได้ สร้างความกดดันในการใช้ชีวิต คนที่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายของตัวเองทั้งหมดโดยที่ไม่ได้อาศัยความช่วยเหลือจากทางบ้าน ไม่มีคนช่วยแบกรับค่าใช้จ่าย ก็จะต้องใช้ชีวิตอยู่อย่างระมัดระวังมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ถ้าเทียบกับต่างจังหวัดแล้ว อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการของงานต่าง ๆ ในกรุงเทพสูงกว่าค่อนข้างมากเลยทีเดียว ขนาดค่าแรงขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดยังไม่เท่ากันเลย ค่าแรงต่ำสุด 3 จังหวัดชายแดนใต้ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส 308 บาท ส่วนกรุงเทพและปริมณฑลอยู่ที่ 325 บาท คนต่างจังหวัดหลายคนจึงเลือกเข้ามาทำงานในกรุงเทพ เพื่อรายได้และสวัสดิการอื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้น แต่ก็ต้องอย่าลืมนะว่า ถึงแม้รายได้จะสูง แต่ค่าครองชีพในกรุงเทพก็สูงไม่ต่างกัน ความก้าวหน้า

ทางหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นหรือการปรับตำแหน่งและเงินเดือนในกรุงเทพมหานครมักจะเร็วกว่าต่างจังหวัด เพราะบริษัทในกรุงเทพเป็นองค์กรใหญ่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในช่วงเวลา 2-3 ปีในการทำงานในกรุงเทพคุณอาจได้เปลี่ยนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น 1-2 ตำแหน่งไปแล้ว แต่คุณอาจยังคงทำตำแหน่งเดิมหากทำงานต่างจังหวัด เนื่องจากบริษัทหรือสาขาต่างจังหวัด อาจไม่จำเป็นต้องขยายหรือเปลี่ยนแปลงมากเท่าสาขาใหญ่ หรือในกรุงเทพ การอยู่ในเมืองหลวงมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยกว่า ยังไม่รวมสื่อบันเทิงที่เข้าถึงได้ง่าย กระแสสังคมที่มาไวและไปไวทำให้เราไม่ตกเทรน ยิ่งสมัยนี้ทุกคนมี Smart Phone ที่สามารถอัปเดตข่าวสารได้ก่อนใครอยู่ในมือ ทำให้เราไม่ตกเทรน ผู้วิจัยจึงได้ตัดสินใจทำวิจัยเรื่องปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ภูมิลำเนา ที่มีผลต่อปัจจัยการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านทัศนคติในการประกอบอาชีพที่มีผลต่อการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานครจำแนกตามด้านปัจจัยประชากรศาสตร์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร ในการศึกษาปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร
- ในครั้งนี้ ได้ทำการเลือกกลุ่มประชากรที่อาศัยในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความหลากหลาย ๆ ด้าน เช่น ความคิด ความรู้สึก การดำเนินชีวิต เป็นต้น ซึ่งจากความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน จึงทำให้มีความเหมาะสมในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ขอบเขตด้านตัวแปรในการศึกษาวิจัยปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดตัวแปรสำหรับการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย
1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่
 - 1.1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ภูมิลำเนา

1.2 ปัจจัยมุ่งใจในการเลือกงาน ประกอบด้วย แรงมุ่งใจด้านผลตอบแทน แรงมุ่งใจด้านความปลอดภัยในงาน แรงมุ่งใจด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

2.1 ปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ภูมิสำเนา ที่มีผลต่อปัจจัยการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร

2.เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงมุ่งใจที่มีผลต่อปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพ

3.เพื่อศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการประกอบอาชีพที่มีผลต่อปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพ

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยก การตัดสินใจออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน

ทฤษฎี กิ้นซ์เบิร์ก (Ginzberg and Associates) Ginzberg and Associates (1930, อ้างถึงใน นางสาวอรนุช ศรีบาล, 2559) ได้สรุป กระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ดังนี้คือ

1. กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงอายุ ระหว่าง 7-21 ปี

2. กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคล ที่เป็นไปตามขั้นตอนและจะไม่ย้อนกลับ

3. การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลเป็นกระบวนการที่มีเหตุผลโดยที่ บุคคลจะผสมผสานระหว่างความสนใจความสามารถของเขากับโอกาสที่เขาจะประกอบอาชีพนั้นได้ จริง อันเนื่องมา จากข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น โอกาสที่จะเข้าศึกษา ตลอดจนความต้องการบุคคลในอาชีพ นั้น ๆ เป็นต้น

ด้านกระบวนการเลือกอาชีพ

Ginzberg and Associates (1930, อ้างถึงใน นางสาวอรนุช ศรีบาล, 2559) ยังได้สรุปตัวแปรในกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลซึ่งถือว่าเป็น รากฐานของทฤษฎีไว้ดังต่อไปนี้

1. สภาพความเป็นจริง (Reality) ของบุคคล อันได้แก่ ความสามารถ ความถนัดและโอกาสสังคมเป็นตัวแปรที่สำคัญมาก บุคคลที่ไม่มีความสามารถหรือไม่มีโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียนก็ย่อมมีโอกาสน้อยที่จะประกอบอาชีพที่มีรายได้ดีมีเกียรติในสังคมได้น้อย

2. ระดับการศึกษา (Education Process) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคล ถ้าได้รับการศึกษามากก็ย่อมจะมีช่องทางในการเลือกประกอบอาชีพได้มาก

3. อารมณ์เป็นตัวแปร (Emotional Factor) ที่เกี่ยวกับการเลือกชนิด หรือประเภทของอาชีพ ซึ่งบางคนมีความใฝ่ฝันที่จะประกอบอาชีพทางด้านศิลปะ เช่น อาชีพนักแสดง นักออกแบบ เป็นต้น

ด้านสิ่งจูงใจ

Bernard (1964, pp. 142-149) กล่าวถึงใน นายอภิณัฐ ทรัพย์มาก 2557

กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้น บุคคล มี 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้องค์กรเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ (Personal non - Material Opportunities) เป็น สิ่งจูงใจสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างกันออกไป เช่น เกียรติภูมิการให้สิทธิพิเศษการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการด้านกายภาพ (Desirable physical conditions) หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่อาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) หมายถึง ความสามารถของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคล โดยเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงอุดมคติได้โดยเสรีเกิดความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ รวมถึงการที่หน่วยงานได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคคล และครอบครัว

5. สิ่งจูงใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความมีสัมพันธ์ฉันมิตรกับบุคคลในหน่วยงานกับองค์กร การมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กร ถ้าความสัมพันธ์ เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรการปรับ

6. สภาพการทำงานให้เหมาะกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

7.โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลที่สำคัญของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานสภาพการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงานรู้สึกมีหลักประกันความมั่นคง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็น แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นประชากรในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) เนื่องจากข้อมูลรายละเอียดของผู้ใช้บริการไม่สามารถระบุจำนวนประชากรผู้ใช้นี้ค่าและบริกาที่แน่นอนได้ทำการเลือกจากตารางแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน หรือ ∞ (Infinity) จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปลายปิด โดยแบ่งส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งคำถามลักษณะประชากรซึ่งประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพและด้านรายได้ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานที่มีผลต่อปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยในงาน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ เป็นคำถามแบบประเมินค่าความสำคัญ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความสำคัญมากที่สุด 5 คะแนน ระดับความสำคัญมาก 4คะแนน ระดับความสำคัญปานกลาง 3 คะแนน ระดับความสำคัญน้อย 2 คะแนน ระดับความสำคัญน้อยที่สุด 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการประกอบอาชีพที่มีผลต่อปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานครซึ่งประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านความยุติธรรมในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ เป็นคำถามแบบประเมินค่าความสำคัญ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความสำคัญมากที่สุด 5 คะแนน ระดับความสำคัญมาก 4คะแนน ระดับความสำคัญปานกลาง 3 คะแนน ระดับความสำคัญน้อย 2 คะแนน ระดับความสำคัญน้อยที่สุด 1 คะแนน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการเลือกงานมีผลต่อปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานครซึ่งประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมดทั้งหมด 3 ข้อ เป็นคำถามแบบประเมินค่าความสำคัญ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความสำคัญมากที่สุด 5 คะแนน ระดับความสำคัญมาก 4คะแนน ระดับความสำคัญปานกลาง 3 คะแนน ระดับความสำคัญน้อย 2 คะแนน ระดับความสำคัญน้อยที่สุด 1 คะแนน

วิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร

2.สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยการใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน ทักษะคิดในการประกอบอาชีพ และปัจจัยในการเลือกงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

3.เพื่อศึกษาเกี่ยวกับทักษะคิดในการประกอบอาชีพที่มีผลต่อปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.250 อายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.250 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.500 อาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 42.750 รายได้ต่อเดือน 10001-20000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.750 โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ประชากรในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษา ต่างกัน อาชีพต่างกัน รายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานครต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยมั่นคงในงาน ด้านสังคมและ สิ่งแวดล้อม

3. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการประกอบอาชีพของคนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมี ระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กร

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการเลือกงานคนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายข้อ โดยเรียงตามข้อได้แก่ การตัดสินใจ การแนะนำหรือบอกต่อ การเลือกที่จะอยู่ในกรุงเทพมหานครต่อไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลศึกษาปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ภูมิสำเนา สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาสรุปว่าประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีผลทำให้มี ปัจจัยในการเลือกงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ประชาชนในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันทำให้เกิดปัจจัยในการเลือกงานไม่เหมือนกัน โดยที่รายได้ต่อเดือนต่างกันสามารถบ่งชี้ได้ถึงปัจจัยในการเลือก งานที่ต่างกัน อาจเกิดจากการคาดหวังในรายได้ของการทำงานของประชากรในแต่ละคนมีระดับที่ไม่เท่ากัน จึงส่งผลต่อ การเลือกงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538 : 41) ได้กล่าวไว้ว่าการแบ่งตามตัว แปรด้าน ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัด ได้ของประชากร ช่วยในการ กำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของ กลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะ สามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มีลักษณะ ประชากรศาสตร์ ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่าประชากรในกรุงเทพที่มีอาชีพที่ต่างกันทำให้เกิดปัจจัยในการเลือกงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพต่างกันจะทำให้เกิดปัจจัยในการเลือกงานไม่เหมือนกัน

โดยที่อาชีพในการทำงานต่างกัน สามารถบ่งชี้ได้ถึงทางเลือกการทำงานที่ต่างกัน อาจเนื่องด้วยการคาดหวังในหน้าที่การงานของอาชีพแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน จึงส่งผลทำให้เกิดการเลือกงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับผลงานวิจัยของ จิตราพร ลาดอก (2559) ได้ให้ความหมายว่า ประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อาชีพ รายได้ ซึ่งลักษณะเหล่านี้มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล ทำให้ความต้องการที่จะได้รับ การบริการหรือพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อใช้สร้างให้ เกิดพฤติกรรม ความต้องการ ให้ตรงตามกลุ่มผู้บริโภค

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านทัศนคติในการประกอบอาชีพ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจ เลือกอาชีพของคนในกรุงเทพมหานครในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดการเลือกอาชีพของ วชิร ทรัพย์มี (2551) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อการเลือกอาชีพซึ่งมีทั้งจากภายในบุคคลและองค์ประกอบภายนอกที่มาจากสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะ แรงผลักดันจากพ่อแม่ครอบครัว โดยจากผลการวิจัยพบว่าครอบครัวรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำ และสอดคล้องกับ อภิศักดิ์ ดวงภักดี (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบ อาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1 ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในประเด็นของ สวัสดิการและบริการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าได้เลือกอาชีพโดยคำนึงถึงชื่อเสียง องค์กรหรือค่าตอบแทนมากกว่าที่ตรงกับความสุขของตนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ ด้านความกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากมนุษย์หลังจากที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้แล้วนั้นก็ย่อมต้องการการเจริญเติบโต ต้องการการก้าวหน้าในชีวิต เพื่อไปสู่สิ่งที่ตนเองใฝ่ฝันเอาไว้ และจะได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ นางสาวพัชรินทร์ ชุตินวงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber พบว่าปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัท ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วย โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรมีความยุติธรรม โอกาสเติบโต ก้าวหน้าในสายงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะที่นำไปใช้

จากผลการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยสำหรับด้านสังคมสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับปัจจัยในการเลือกงานของคนในกรุงเทพมหานครอีกด้วย เนื่องจากวันนี้หนึ่งในปัจจัยสำคัญของคนในกรุงเทพมหานคร อาจจะไม่ได้อุ้มนำด้านผลตอบแทนที่ควรให้ความสำคัญที่สุด แต่อาจจะเป็นด้านอื่น ๆ อีกทั้งจะได้นำไปปรับใช้ด้านอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต ดังต่อไปนี้

บรรณานุกรม

ทวีศักดิ์ ฉิมแก้ว (2561). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา**

ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2560). **การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม.**

การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นางสาวพัชรินทร์ ชูติพงศ์รุ่งโรจน์ (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ**

สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่4แห่ง. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไพลิน บรรพโต (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเลือกประกอบอาชีพในอุตสาหกรรม**

บริการของนักศึกษา สาขาการจัดการโรงแรม ระดับชั้นปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพและ

ปริมณฑล. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการ

ท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นางสาวอรนุช ศรีบาล (2559). **การวางแผนในการประกอบอาชีพของนักศึกษาคณะศิลปกรรม**

ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

นโยบายสังคมภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นายอภิณัฐ ทรัพย์มาก (2557). **ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการ**

โดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราช

บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ.2551ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.