

แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา

ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ

MOTIVATION OF APPLYING TO WORK IN ASEAN COUNTRIES OF
MASTER DEGREE STUDENTS, FACULEY OF BUSINESS ADMINISTRATION

กฤษณา ศรีจันทร์แดง¹ ดร. ไกรจิต สุตะเมื่อง²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อศึกษาความแตกต่างกันทางด้านประชากรศาสตร์ ต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ ต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ โดยคาดว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ หรือเพื่อให้องค์กรใช้ในการปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจให้องค์กรสามารถจูงใจผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มเป้าหมายคือ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test F-test (One-way ANOVA) และ การใช้แบบวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการสมัครเข้าทำงานในประเทศสิงคโปร์

ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท มีผลต่อ แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยรังสิต

ปัจจัยทางด้านอื่นๆ ได้แก่ ประเภทองค์กรที่ท่านมุ่งหวังเข้าทำงาน , บุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครงาน มีผลต่อแรงจูงใจในกาสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจการสมัครงาน,กลุ่มประเทศอาเซียน

ABSTRACT

The objectives of independent study, it is for study the difference of Demography towards motivation of applying to work in ASEAN countries of Master Degree students, Faculty of Business Administration, and study a relationship between attitude and other factors which had relationship to motivation of applying work in ASEAN countries of Master Degree students, Faculty of Business Administration. It expected that the information would be useful for those who interest or for organization to improve and support motivation, and organization would motivate those who had knowledge and skills to work with them.

The researcher had researched as descriptive research by survey research. This research collected data by questionnaire, studied only target group which is, Master Degree students of Business Administration faculty for 400 people, collected by questionnaire and used analysis technique , which are frequency, average, t-test, F-test (One-way ANOVA) and Multiple Regression Analysis or MRA for finding relationship point between independent variable and dependent variable.

The result of this research showed that most of sample group was female more than male, between 20 to 30 years old, single status, working as private officer, between 15,001to 30,000 Baht for income, and most of them preferred to applying to work in Singapore.

In attitude factor such as, work stability, environment, and company location affected for motivation of applying to work in ASEAN countries of Master Degree students, Faculty of Business Administration by statistic significant for 0.05 levels.

Other factors such as, sort of organization that you prefer to work and people who motivated you apply to work, which affected for motivation of applying to work in ASEAN countries of Master Degree students, Faculty of Business Administration by statistic significant for 0.05 levels.

KEYWORDS : MOTIVATION OF APPLYING TO WORK, ASEAN

บทนำ

นับถอยหลังไปอีกไม่ถึง 3 ปี การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกำลังใกล้เป็นจริงเข้าไปทุกที พร้อมกับความตื่นตัวของคนในวัยเริ่มหรือกำลังจะเริ่มทำงานในประเทศต่างๆที่ เตรียมพร้อมความสามารถของตนเองเพื่อเข้าไปทำงานในประเทศอื่นๆ ในประเทศกลุ่มอาเซียนด้วยกัน แต่อาจจะยกเว้นก็คงเป็นประเทศไทย ที่คนในวัยทำงานยังไม่ได้ตระหนักหรืออาจจะตระหนักแต่ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก เพราะอาจจะยังคิดว่า “ยังไม่ได้” หรือ “ยังไม่ถึงเวลา” ก็เป็นไปได้ จึงทำให้ระดับของความตื่นตัวเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านหลายๆประเทศ มีรายการโทรทัศน์แห่งหนึ่งของไทยได้ไปสัมภาษณ์นักศึกษาที่ใกล้จะจบการศึกษาในประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศ เวียดนาม หลายคนที่ได้ไปสัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นไปในลักษณะคล้ายกันว่า เขาตั้งใจอยากจะทำโอกาสเข้ามาทำงานในประเทศไทยเมื่อถึงปี 2558 โดยตอนนี้หลายคนเริ่มศึกษาภาษาไทยเพิ่มเติมนอกเหนือจากภาษาอังกฤษที่พวกเขา ใช้งานได้ดีอยู่แล้ว หลายคนเริ่มศึกษาว่าบริษัทกลุ่มธุรกิจใดที่มีโอกาสจะต้องจากคนทำงานจากต่างประเทศเพื่อเข้าไปทำงานในประเทศไทย ดังนั้น การจะต้องทำงานกับคนทำงานในประเทศกลุ่มอาเซียนที่มีความแตกต่างและหลากหลาย กันทั้งภาษา วัฒนธรรม และวิถีชีวิต จึงเป็นเรื่องที่คนไทยจะต้องเตรียมพร้อมเช่นกัน

AEC ย่อมาจากชื่อเต็มๆ ว่า (Asean Economics Community) เป็น การรวมตัวของประเทศในกลุ่มอาเซียน 10 ประเทศ คือไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน มีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง โดยมีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนทำจะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว) โดยอาเซียนจะรวมตัวเป็น “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” อย่างจริงจังในวันที่ 1 มกราคม 2558 หรืออีก 2 ปีข้างหน้า

การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าไปสู่ AEC นั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและรูปแบบหรือสไตล์ การทำงานของไทยกับคนในชาติอื่นๆ โดยการเรียนรู้จะนำไปสู่การยอมรับในความแตกต่าง การปรับตัวเข้าหากัน รวมถึงนำเอาจุดแข็งของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรต่อไป ซึ่งนอกจากการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างของแต่ละประเทศแล้ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถสื่อสารได้หลายภาษา และมีทักษะความสามารถที่ทัดเทียมกับคนชาติอื่นๆ อีกทั้ง การจ่ายค่าตอบแทนต้องมีความเหมาะสม หรือไม่น้อยกว่าในประเทศอื่น ไม่เช่นนั้นแล้ว อาจทำให้คนที่มีความสามารถย้ายไปทำงานในประเทศที่มีค่าตอบแทนที่สูงกว่าได้ นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นกันเอง ไม่มีกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดจนทำให้บุคลากรรู้สึกอึดอัดมากขึ้นไป ก็ถือเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะสาเหตุการลาออกของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ บรรยากาศในการทำงานที่ไม่พึงปรารถนา ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองและอบอุ่นจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ

สิ่งที่น่าเป็นห่วง คือ แรงงานคนไทยที่ไม่มีทักษะจะอยู่อย่างไรในอนาคตที่มีการแข่งขันด้านแรงงานสูง หรือ น้องๆ นักศึกษาที่จบมาแล้ว ไม่มีงานทำเพราะเรียนในสิ่งที่ตลาดแรงงานไม่ต้องการ หรือ คนรุ่นใหม่บางกลุ่มที่มีวิถีชีวิตที่อยากทำงานสบายๆ ไม่ต้องมีแรงกดดันมาก มีเงินเดือนในระดับที่อยู่ได้ก็พอ ไม่อยากเติบโตในสายอาชีพ ไม่อยากเป็นหัวหน้าเพราะไม่ชอบรับผิดชอบชีวิตลูกน้อง หรือ คิดว่าได้เงินเดือนเพิ่ม 2,000 บาทแต่ทำงาน 5,000 บาท หักลบกลบหนี้แล้วขาดทุน สรุป อยู่ที่เดิมดีกว่า หรือ ย้ายไปที่ใหม่ดีกว่า

เมื่อ กล่าวถึงวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่ ทำให้นึกถึงกลุ่มคน Gen Y ในอาเซียนมีคน Gen Y ประมาณ 1 ใน 3 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งแสดงว่ามีประมาณ 200 ล้านคน ธุรกิจในปัจจุบันต้องอาศัยพนักงาน Gen Y ซึ่งเรียนรู้เร็ว เก่งด้านเทคโนโลยี ชอบคิด กล้าแสดงออก ฯลฯ แต่ในอีกด้านหนึ่ง พนักงาน Gen Y ก็มีความอดทนต่ำ หลงไหลในโซเชียลเน็ตเวิร์ค มีทั้งผลบวกและลบ ต่อการทำงาน อารมณ์แปรปรวน ทุกอย่างต้องชัดเจน ฉับไว ฯลฯ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับใช้กับองค์กรให้องค์กรสามารถรับรู้ถึงแรงจูงใจของบุคลากรที่ต้องการสมัครงานกับองค์กร และยังเป็นแนวทางสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสมัครงานของบุคลากรในตลาดแรงงานและของสถาบันอื่นๆ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างกันทางด้านประชากรศาสตร์ ต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านทัศนคติ ต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ ต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานใน กลุ่มประเทศอาเซียน
2. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ไปพัฒนาปรับปรุงใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร เสริมสร้างแรงจูงใจในองค์กร ให้สามารถจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครทำงานกับองค์กรต่อไป
3. ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพื้นฐานและแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาด้านอื่นๆของผู้ที่ต้องการ

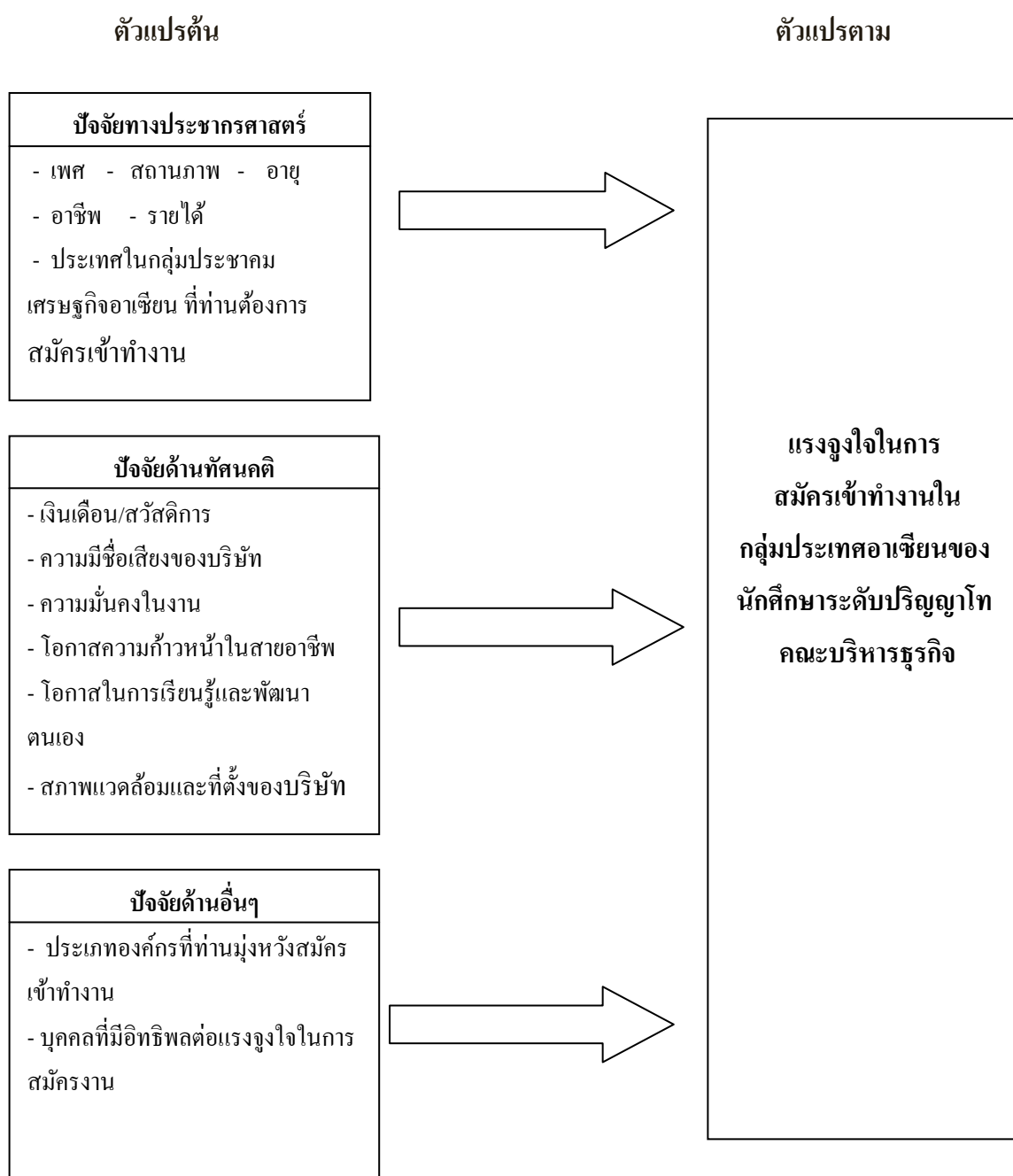
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วย เพศ ,อายุ ,อาชีพ,รายได้ ,สถานภาพ , ประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ท่านต้องการสมัครเข้าทำงาน , ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านทัศนคติที่ประกอบด้วย เงินเดือน/สวัสดิการ , ความมีชื่อเสียงของบริษัท , ความมั่นคงในงาน , โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ , โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง , สภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท , มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

3. ปัจจัยทางด้านอื่นๆที่ประกอบด้วย ประเภทองค์กรที่ท่านมุ่งหวังเข้าทำงาน , บุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครงาน , มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



ขอบเขตการวิจัย

1 ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ

2 ขอบเขตด้านเนื้อหา จะทำการศึกษาในส่วนที่เป็นปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยทางด้านทัศนคติ และ ปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

3.ขอบเขตด้านตัวแปรศึกษา จะทำการศึกษาวิจัยเฉพาะตัวแปรที่สำคัญ คือ ตัวแปรอิสระ

ในที่นี้จะประกอบด้วย ตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านทัศนคติ และตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ

นิยามศัพท์

1. เพศ หมายถึง เพศหญิง และ เพศชาย

2. สถานภาพ หมายถึง โสด , แต่งงาน , หย่าร้าง/หม้าย

3. อายุ หมายถึง ช่วงอายุปัจจุบันที่ท่านกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท

4. อาชีพ หมายถึง หน้าที่การงานที่ท่านกำลังทำอยู่ในปัจจุบันขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท

5. รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เฉลี่ยต่อเดือน

6. ประเทศอาเซียน หมายถึง ASEAN (อาเซียน) ย่อมาจาก Association of Southeast Asian Nations หรือ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 10 ประเทศ คือ

1.บรูไน ดารุสซาลาม (Brunei Darussalam) 2.กัมพูชา (Cambodia) 3.อินโดนีเซีย (Indonesia) 4.ลาว (Laos) 5. มาเลเซีย (Malaysia) 6. พม่า (Myanmar) 7. ฟิลิปปินส์ (Philippines) 8.สิงคโปร์ (Singapore) 9.เวียดนาม (Vietnam) 10.ประเทศไทย (Thailand)

7. เงินเดือน/สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทน/เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพในปัจจุบัน และมีการจัดสวัสดิการเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมีสวัสดิการพิเศษ

8. ความมีชื่อเสียงของบริษัท หมายถึง เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีความมั่นคง มีชื่อเสียง เป็นที่น่าเชื่อถือบุคคลในสังคม

9. ความมั่นคงในงาน หมายถึง เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในสายอาชีพ ได้รับความยุติธรรมจากผู้บริหาร เป็นตำแหน่งงานที่มั่นคงไม่ถูกให้ลาออกง่าย และ เป็นงานที่ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอในการดำรงชีพ โดยไม่ต้องมองหางานใหม่

10. โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง เป็นองค์กรที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ องค์กรที่มีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อให้ความรู้เชี่ยวชาญมากขึ้น

11. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หมายถึง เป็นองค์กรที่มีการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมประชุมสัมมนาต่างๆ มีการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าเสมอ

12. สภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท หมายถึง สถานที่ตั้งในการเดินทางไปปฏิบัติงานสะดวก และ ไม่ไกลจากที่พัก มีเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และครบคั้น

13. ประเภทองค์กรที่ท่านมุ่งหวังสมัครเข้าทำงาน หมายถึง ประเภทองค์กรที่ท่านอยากสมัครเข้าทำงาน เช่น ราชการ รัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน เป็นต้น

14. บุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครงาน หมายถึง บุคคลที่คอยชี้แนะหรือมีอิทธิพล ในการตัดสินใจสมัครงาน เช่น บิดา มารดา เพื่อน เป็นต้น

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมีการทบทวนวรรณกรรม โดยอาศัยแนวคิดหลายส่วนมาเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษา โดยนำเสนอเป็นประเด็นตามหัวข้อต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ด้านทรัพยากรมนุษย์

การก้าวเข้าสู่ AEC ประเทศต่างๆ ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ในกลุ่มอาเซียนได้ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การบูรณาการด้านการศึกษา การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก่อส่งเสริม ICT การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม

ความท้าทายสำหรับ HR (The Challenge of HR)

HR มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่ง HR จำเป็นต้องดูแลบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในระดับที่สามารถแข่งขันกับ ประเทศอื่นๆ ได้ ซึ่งรวมถึงการ

ปรับปรุง และการเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถ ตลอดจนเลือกบุคลากรที่มีพรสวรรค์ และมีความสามารถในการทำงาน โดยการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ HR จำเป็นต้องประเมิน ประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่ง HR ต้องคัดเลือกหรือพิจารณาบุคลากรที่มีความสามารถหรือความเหมาะสมมาพัฒนาหรือ เปลี่ยนพฤติกรรม

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมาย โดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

ความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ (Definition of motive and motivation)

แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่ง หมายถึง "เคลื่อนไหว (move) " ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคล ต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters.1978 :218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ นั่นเอง

แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปใน ทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ณภาวะสิ่งแวดล้อม" (Loundon and Bitta.1988:368)

การจูงใจ เป็นภาวะภายใน ของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมี ทิศทางและต่อเนื่อง (แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค Anita E. Woolfolk 1995)

การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่ม พฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดย บุคคลจงใจ กระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการ (ไมเคิล ดอมเจาน Domjan 1996)

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง เงื่อนไขหรือสภาวะที่ไปกำหนดพฤติกรรม หรือ ยับยั้งพฤติกรรม หรือที่ไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่จะแสดงออก (พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 :41)

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่ บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มีใช้เป็นเพียงการ ตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มี วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2557)

เป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย EGR ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ EGR ของ Alderfer ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow โดยตรง แต่มีการสร้างจุดเด่นที่ต่างจาก Maslow จากการศึกษาวิจัยของ Alderfer เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกเป็น 3 ประเภท ซึ่งเห็นว่าจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่า ซึ่งความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย E(Existence) หรือความต้องการอยู่รอด R(Relatedness)หรือความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) หรือความต้องการก้าวหน้าและเติบโต

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เป็นทฤษฎี ที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขา ได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (อ้างอิงใน จำลอง ดิษยวิช :2535, ศิริพรรณ ธนสิน :2540, และศิริลักษณ์ ไทรหอมหวาน :2550)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการ

แสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

หมายถึง ปัจจัยที่

จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะ เกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจาก

ภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จาก ทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจ้าง หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการ ไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธิดากานต์ คำลือ (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยในการเลือกใช้บริการรับสมัครงานบนอินเทอร์เน็ตของผู้สมัครงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.00 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.00 มีอายุระหว่าง 26 -30 ปี โดยส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัท คิดเป็นร้อยละ 40 มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้บริการรับสมัครงานบนอินเทอร์เน็ต โดยส่วนมากรู้จักจากช่องทาง Search Enging บนอินเทอร์เน็ต และเลือกใช้บริการของเว็บไซต์ Jobthai นอกจากนั้นแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การเลือกใช้บริการรับสมัครงานบนอินเทอร์เน็ตทำให้มีความรวดเร็วในการสมัครงานและส่งประวัติส่วนตัวปัจจัยทางการตลาดที่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกใช้ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านกระบวนการ ด้านราคา ด้านสถานที่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านบุคคลากร ผลปัจจัยส่วนบุคคลด้าน

อายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกัน มีการเลือกใช้ ปัจจัยทางการตลาดในการเลือกใช้ บริษัทรับสมัครงานบนอินเทอร์เน็ตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 แต่ในด้านเพศและด้านลักษณะงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

อนนท์ ตามสมัคร (2551) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้สมัครงานต่อการให้บริการจัดหางานในประเทศของกรมการจัดหางาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้สมัครงานต่อการให้บริการจัดหางานในประเทศของกรมการจัดหางาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้สมัครงานต่อการให้บริการจัดหางานในประเทศของกรมการจัดหางาน จำแนกตามประเภทของผู้สมัครงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปริยานุช วุฒิ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่พยากรณ์การสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตของบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ทักษะคิดต่อการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ต บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง และความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนด้านอินเทอร์เน็ต กกับการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตของบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$) ทักษะคิดต่อการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ต และความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนด้านอินเทอร์เน็ต สามารถพยากรณ์การสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตของบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$)

ทวารัตน์ เต็งทอง (2552) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมและความพึงพอใจประโยชน์การใช้บริการสื่อออนไลน์เพื่อการสมัครงาน กรณีศึกษา : ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปี 2551 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสมัครงานสัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 1 ครั้ง โดยใช้ระยะเวลา 2 ชั่วโมง/ครั้ง ซึ่งช่วงเวลา 20.01–24.00 น. เป็นช่วงเวลาที่มีการใช้บริการสื่อออนไลน์เพื่อการสมัครงานมากที่สุด และนิยมใช้บริการที่บ้าน/หอพักมากที่สุด ปัญหาและอุปสรรคจากการใช้บริการสื่อออนไลน์เพื่อการสมัครงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาและอุปสรรคที่พบมากที่สุดคือ การสมัครงานในอินเทอร์เน็ตมีปัญหาไม่เข้าใจภาษาอังกฤษ ในส่วนของความพึงพอใจประโยชน์จากการใช้บริการสื่อออนไลน์เพื่อการสมัครงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความพึงพอใจในเรื่องของความสะดวกในการค้นหาตำแหน่งงานที่สนใจมากที่สุด พฤติกรรมในการใช้บริการสมัครงานผ่านสื่อออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจประโยชน์จากการใช้บริการสมัครงานผ่านสื่อออนไลน์ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสมัครงานมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างจะมีความพึงพอใจวารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2557)

ประโยชน์จากการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสมัครงานมากขึ้นหรือลดน้อยลงก็ได้ ในขณะเดียวกัน หากมีพฤติกรรมการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสมัครงานน้อยลง จะมีความพึงพอใจประโยชน์จากการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการสมัครงานมากขึ้นหรือลดน้อยลงได้เช่นกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ, สถานภาพ, อายุ, อาชีพ, รายได้, ประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ท่านต้องการสมัครเข้าทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมีลักษณะเป็น Check List วิเคราะห์คำนวณจำนวน และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านทัศนคติที่ประกอบด้วย เงินเดือน/สวัสดิการ, ความมีชื่อเสียงของบริษัท, ความมั่นคงในงาน, โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ, โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง, สภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท, ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 10 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆที่ประกอบด้วย ประเภทองค์กรที่ท่านมุ่งหวังเข้าทำงาน, บุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครงาน, ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 10 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 10 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 5 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 225 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.9 มีอายุ ในช่วง 20-30 ปี จำนวน 302 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.5 มีสถานภาพโสด 330 ราย คิดเป็นร้อยละ 82.5 มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุด จำนวน 187 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.8 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 - 30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 50.0 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการสมัครเข้าทำงานในประเทศสิงคโปร์ คิดเป็นร้อยละ 34.0

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทัศนคติ ดังนี้

ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพในปัจจุบันในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 8.51) โดยให้ความสำคัญกับเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ ลักษณะงาน และ ปริมาณงานมากที่สุด ในระดับค่าเฉลี่ย 8.80 และให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมีสวัสดิการพิเศษในด้านการรักษาพยาบาล น้อยที่สุดในระดับค่าเฉลี่ย 8.22

ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 8.47) โดยให้ความสำคัญด้านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มากที่สุด ในระดับค่าเฉลี่ย 8.75 และให้ความสำคัญด้านเป็นองค์กรที่มีหลายสาขาทั่วโลก น้อยที่สุดในระดับค่าเฉลี่ย 8.25

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในสายอาชีพ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 8.63) โดยให้ความสำคัญด้านเป็นตำแหน่งงานที่มั่นคงไม่ถูกให้ลาออกง่าย มากที่สุด ในระดับค่าเฉลี่ย 8.68 และให้ความสำคัญด้านเป็นองค์กรที่ได้รับความยุติธรรมจากผู้บริหาร น้อยที่สุดในระดับค่าเฉลี่ย 8.39

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน เป็นองค์กรที่มีการวางแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้กับพนักงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 8.42) โดยให้ความสำคัญด้าน เป็นองค์กรที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มากที่สุด ในระดับค่าเฉลี่ย 8.53 และให้ความสำคัญด้านมีโอกาส

ในการเลื่อนตำแหน่งเป็นนักวิชาการหรือผู้บริหารของหน่วยงาน น้อยที่สุดในระดับค่าเฉลี่ย 8.17

ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน เป็นองค์กรที่มีการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 8.52) โดยให้ความสำคัญด้าน เป็นองค์กรที่มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าเสมอ มากที่สุด ในระดับค่าเฉลี่ย 8.75 และให้ความสำคัญด้านตำแหน่งงานที่ได้รับทำให้เรามีโอกาสได้คิดเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง น้อยที่สุดในระดับค่าเฉลี่ย 8.42

ด้านสภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียดจนเกินไป ในระดับปานกลาง

(ค่าเฉลี่ย 8.47) โดยให้ความสำคัญด้าน เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานน้อย มากที่สุด ในระดับค่าเฉลี่ย 8.67 และองค์กรมีสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานดี เช่น ความสะอาด การถ่ายเทอากาศ และแสงสว่าง น้อยที่สุดในระดับค่าเฉลี่ย 8.18

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอื่นๆ ดังนี้

ประเภทขององค์กรที่ท่านมุ่งหวังเข้าทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับองค์กรประเภทราชการ/พนักงานของรัฐ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 8.48) โดยให้ความสำคัญกับองค์กรรัฐวิสาหกิจมากที่สุด ในระดับค่าเฉลี่ย 8.81 และองค์กรอุตสาหกรรม น้อยที่สุดในระดับค่าเฉลี่ย 8.03

บุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับบิดา – มารดา ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 8.60) โดยให้ความสำคัญกับตนเองมากที่สุด ในระดับค่าเฉลี่ย 9.17 และบุคคลในอุดมคติ น้อยที่สุดในระดับค่าเฉลี่ย 7.81

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 8.90) โดยให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทน มากที่สุด ในระดับค่าเฉลี่ย 9.17 และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานและที่ตั้งขององค์กรน้อยที่สุดในระดับค่าเฉลี่ย 8.44

สรุปผลการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	t-Test	0.840	ปฏิเสธ
สถานภาพ	F-Test	0.011	ยอมรับ
อายุ	F-Test	0.239	ปฏิเสธ
อาชีพ	F-Test	0.153	ปฏิเสธ
รายได้ต่อเดือน	F-Test	0.426	ปฏิเสธ
ประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ต้องการสมัครเข้าทำงาน	F-Test	0.921	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านทัศนคติ			
เงินเดือน / สวัสดิการ	MRA	0.859	ปฏิเสธ
ความมีชื่อเสียงของบริษัท	MRA	0.591	ปฏิเสธ
ความมั่นคงในงาน	MRA	0.016	ยอมรับ
โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ	MRA	0.349	ปฏิเสธ
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง	MRA	0.623	ปฏิเสธ
สภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท	MRA	0.000	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยอื่นๆ			
ประเภทองค์กรที่ท่านมุ่งหวังเข้าทำงาน	MRA	0.04	ยอมรับ
บุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครงาน	MRA	0.00	ยอมรับ

จากตารางผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ และประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ท่านต้องการสมัครเข้าทำงาน มีผลต่อ แรงจูงใจในกาสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท มีผลต่อ แรงจูงใจในกาสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พบว่าปัจจัยทางด้านอื่นๆ ได้แก่ ประเภทองค์กรที่ท่านมุ่งหวังเข้าทำงาน , บุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครงาน มีผลต่อแรงจูงใจในกาสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ” ใช้ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow , ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย EGR ของ Alderfer, ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg , **ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)** , **ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ**, ปัจจัยที่มีอิทธิพลดึงดูดพนักงานให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การอภิปรายผลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ อาชีพ และประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ต้องการสมัครเข้าทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน นั้นจะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีรายได้ระหว่าง

15,001 – 30,000 บาท และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการสมัครเข้าทำงานในประเทศสิงคโปร์

นอกจากนี้การวิจัยยังค้นพบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ อาชีพ และประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ต้องการสมัครเข้าทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ แรงจูงใจในกาสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ 2 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพ และประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ท่านต้องการสมัครเข้าทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2. การอภิปรายผลด้านปัจจัยทางด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ ลักษณะงาน และปริมาณงานมากที่สุด

วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2557)

ด้านความมีชื่อเสียงของบริษัท พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงมากที่สุด

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน เป็นตำแหน่งงานที่มั่นคง ไม่ถูกไล่ออกง่ายมากที่สุด

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเป็นองค์กรที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากที่สุด

ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเป็นองค์กรที่มีการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ มีความก้าวหน้าเสมอมากที่สุด

ด้านสภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานน้อย มากที่สุด

นอกจากนี้การวิจัยยังค้นพบว่า ปัจจัยทางด้านทัศนคติ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมและที่ตั้งของบริษัท มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3. การอภิปรายผลด้านปัจจัยทางด้านอื่นๆที่ประกอบด้วย ประเภทองค์กรที่ท่านมุ่งหวังเข้าทำงาน , บุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครงาน , มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ด้านประเภทองค์กรที่ท่านมุ่งหวังเข้าทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมากที่สุดคือ องค์กรรัฐวิสาหกิจ ด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนมากที่สุดคือ ตนเอง

นอกจากนี้การวิจัยยังค้นพบว่า ปัจจัยทางด้านอื่นๆทั้ง 2 ด้าน คือประเภทองค์กรที่ท่านมุ่งหวังเข้าทำงาน และบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนทั้ง 2 ด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด และคำตอบแทนเป็นลำดับต่อมา ซึ่งสันนิษฐานได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดว่าหน้าที่การงาน

ที่ก้าวหน้าขึ้นจะมีความมั่นคงในชีวิตและค่าตอบแทนจากการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นตามหน้าที่การงานที่ก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะ

อนาคตที่ใกล้จะมาถึง การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC จะเปิดโอกาสเข้าไปทำงานในบริษัทข้ามชาติมากขึ้น เนื่องจากการเข้ามาลงทุนและจัดตั้งสำนักงานของบริษัทข้ามชาติในจะเพิ่มสูงขึ้น ทำให้มีความต้องการจ้างแรงงานท้องถิ่นมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามประเทศ จะทำให้นุคลากรที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ (เฉพาะ 25 สาขาอาชีพที่อนุญาตให้เคลื่อนย้ายภายในบริษัท) มีโอกาสเคลื่อนย้ายไปทำงานในเพื่อนบ้านมากขึ้น และทำให้แรงงานวิชาชีพ 7 สาขาที่เปิดเสรี (ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และบัญชี) มีโอกาสออกไปทำงานในต่างประเทศมากขึ้น ซึ่งถือเป็นโอกาสอันดีที่จะได้รับประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทข้ามชาติและได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการไปทำงานที่ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ตั้งของ บริษัทข้ามชาติกว่า 7,000 แห่ง จากสหรัฐ ฯ ยุโรป รวมทั้งญี่ปุ่น เป็นต้น ส่วนผู้ประกอบการก็มีโอกาสในการจ้างบุคลากรที่มีคุณภาพจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในบริษัทของตนได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ในปัจจุบันการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพออกไปทำงานในภูมิภาคอาเซียนยังมีข้อจำกัดบางด้านเช่น มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของแต่ละประเทศที่ยังแตกต่างกัน และบางประเทศยังตั้งเงื่อนไขเพิ่มเติมเพื่อกีดกันไม่ให้บุคลากรต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศของตน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจระดับปริญญาโท ดังนั้นผู้ที่ศึกษาครั้งต่อไปควรจะศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันออกไป

2. ควรมีการศึกษาในหัวข้อใกล้เคียง เช่น การตัดสินใจสมัครงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ,ความพึงพอใจในการทำงานในบริษัทข้ามชาติ AEC เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาในส่วนโอกาสการจ้างงาน ด้านการลงทุน ด้านการค้า และด้านอื่นๆเพิ่มเติม อาจจะส่งต่อผลแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6,

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

กึ่งเพชร ส่งเสริม “การติดตามภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจาก

สถาบันราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2544-2545” สถาบันราชภัฏสุรินทร์, 2546

วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2557)

- จำลอง คิชยวิช. คลายเครียด. เชียงใหม่ : ดารารัตน์การพิมพ์. 2535
- ชาญชัย คล้ายสุขพงษ์. “ทัศนคติต่อเว็บไซต์ให้บริการทางานและสมัครงานออนไลน์ของผู้
 หางานเขตกรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์, สาขาวิชาการจัดการ, บริหารธุรกิจ
 มหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง วิทยาการ. “"อิสรภาพ" ปัจจัยจูงใจคนทำงานรุ่นใหม่ นอกเหนือจาก
 เงินเดือนและสวัสดิการ” 01 กรกฎาคม 2554
- ทิพวัลย์ ติระประกิจ บทความ HR นิตยสารธรรมนิติ Business Law & Human Resources
 Variety ฉบับที่ 119 พ.ย. 2555
- ทวารัตน์ เต็งทอง. “พฤติกรรมและความพึงพอใจประโยชน์การใช้บริการสื่อออนไลน์เพื่อ
 การสมัครงาน กรณีศึกษา : ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปี 2551 ในเขต
 กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์, สาขาวิชานิติศาสตร์สารสนเทศ, นิเทศศาสตร์
 มหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2552.
- ธิดากานต์ คำลือ. “ปัจจัยในการเลือกใช้บริการรับสมัครงานบนอินเทอร์เน็ตของผู้สมัครงาน
 ในเขตกรุงเทพมหานคร.” บริหารธุรกิจมหบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ,
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553.
- ปัทมาภรณ์ พลอยรัตน์. “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร” รายงาน
 การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต,
 2548
- ปริญานุช วุฒิ. “ปัจจัยที่พยากรณ์การสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตของบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, สาขาวิชาจิตวิทยา
 อุตสาหกรรมและองค์กร, วิทยาศาสตร์มหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- ประทุม เป็นลาภ. “ความคิดเห็นของผู้บริโภคต่อการเลือกใช้บริการรับสมัครงาน”
 ภาคนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2549
- พรรณราย ทรัพย์ประภา.(2529). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอ
 เดียนสโตร์.
- ราตรี เปี่ยมช่วย “ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงาน
 ของนักศึกษา” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยรังสิต, 2547
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
 พบพิชเชกซ์นส์. 2546.
- วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2557)

ศิริพรรณ ชนสิน. ความเครียดและการปรับตัว ในเอกสารคำสอนกระบวนวิชา สุขภาพจิต.

ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2540

ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวาน. การจูงใจ ในเอกสารคำสอนกระบวนวิชา สุขภาพจิต.ภาควิชา

จิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2550

สุนิดา กุญอินทร์.”การติดตามภาวะการมีงานทำ ความต้องการและความพึงพอใจต่อการจัด

การศึกษาของบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ ที่สำเร็จการศึกษาปี 2549 มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือปีการศึกษา,2550

สมศักดิ์ คงเที่ยงและอัญชลี โพธิ์ทอง. *การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.*

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2542.

อนนท์ ตามสมัคร. “ความพึงพอใจของผู้สมัครงานต่อการให้บริการจัดหางานในประเทศ

กรมการจัดหางาน.” ภาคนิพนธ์, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ, 2551.

Domjan, M. *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA: Thomson

/Wadsworth. 1996.

Loudon, David and Bitta, Albert. *Consumer Behavior : Concepts and Applications*. 3 rd.

ed. New York : McGraw Hill. 1988.

Schiffman, Leon G. and Kanuk Leslie Lazar . *Consumer Behavior*. 4 th ed. New Jersey :

Englewood Cliffs. 1991.

Woolfolk A.E. *Education Psychology*. 5th Ed. Boston: Allyn & Bacon. 1993.

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ. 2558 (Online) Available

<http://www.asean.moe.go.th/>

องค์ความรู้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC)

<http://www.thai-aec.com/Human Revolution Organization Designation> ปฏิวัติคน วิ

วัฒนางาน <http://humanrevod.wordpress.com/>