

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

MOTIVATION FACTORS INFLUENCING TO CAREER DECISION MAKING PROCESS OF  
UNDERGRADUATE STUDENTS IN RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ทวีศักดิ์ จิมแก้ว<sup>1</sup>

แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์<sup>2</sup>

---

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 400 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม วิเคราะห์ผล ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับกระบวนการตัดสินใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ : คำสำคัญ (Key Words) ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ (2) กระบวนการตัดสินใจ

\*บทความนี้เรียบเรียงจากงานค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งได้ผ่านการสอบป้องกันสารนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาทำให้ผู้คนรวมทั้งธุรกิจต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในตลาดที่มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง สืบเนื่องจากปัจจุบันโลกได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น ทำให้การติดต่อสื่อสารกันนั้นสะดวกและรวดเร็วและการเข้าถึงสื่อต่าง ๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้ง่ายขึ้น ทำให้ธุรกิจประเภทต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีจึงทำให้มีอาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมายจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และบางอาชีพก็ค่อย ๆ ลดจำนวนลงและค่อย ๆ หายไป บางอาชีพก็มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว และมีความต้องการอย่างสูงของตลาดแรงงานแล้ว ยังต้องการตัดสินใจในการเลือกที่จะประกอบอาชีพที่ตนเองต้องการนั้นนอกจากจะดูตามความต้องการของตลาดแรงงานแล้วยังต้องอาศัยปัจจัยจูงใจที่ช่วยในการตัดสินใจประกอบอาชีพอีกด้วย เราจึงต้องการศึกษาว่าปัจจัยจูงใจในด้านใดบ้างที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจมากที่สุด

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นมหาวิทยาลัยรัฐและมหาวิทยาลัยตลาดวิชาแห่งเดียวในประเทศไทย ซึ่งรับบุคคลเข้าศึกษาโดยไม่สอบคัดเลือกและไม่จำกัดจำนวน มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นหนึ่งในสถาบันการศึกษาชั้นนำของประเทศไทย และมีชื่อเสียงในด้านนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2514 บนถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีวิทยาเขตต่าง ๆ กระจายอยู่ทั่วประเทศซึ่งมีนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่จำนวน 197,622 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 ธันวาคม 2561)

เพื่อเป็นการศึกษาแนวโน้มของคนรุ่นใหม่ว่าต้องการประกอบอาชีพใด และปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพนั้น ๆ จึงเลือกศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพราะมีจำนวนที่เหมาะสมและมีความหลากหลายของประชากร

ทั้งนี้จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพนั้น จะทำให้ทราบว่าแนวโน้มของการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ และนำผลการวิจัยไปช่วยในการสร้างแรงจูงใจเพื่อสรรหาคณะลูกหรือรักษาคณะลูกไว้กับองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่กำลังศึกษาอยู่จำนวน 400 คน

2. ขอบเขตเนื้อหาด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
  - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ
  - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจ

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. ทำให้ทราบแนวโน้มของนักศึกษาที่ต้องการประกอบอาชีพด้านต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในองค์กรต่างๆ วางแผนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

## การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล บทความทางวิชาการ เอกสาร สื่อต่าง ๆ รวมทั้ง งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้ซึ่งศึกษาปัจจัยจิตใจ ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยกำหนดสมมติฐานงานวิจัยและออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานวิจัยในบทที่ 3 ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

### ทฤษฎีของการจูงใจ (Theories of Motivation)

#### ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (needs) พลังกดดัน (drives) หรือความปรารถนา (desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึก ความต้องการต้องการ ซึ่งเป็นพลังในการชักจูง หรือกระตุ้นให้กระทำบางอย่างเพื่อให้ได้สิ่งต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามภายนอกที่มากระตุ้นทำให้เกิดความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าเพียงอย่างเดียว หรืออาจจะเกิดขึ้นพร้อมกันทั้งภายในและภายนอกก็ได้ นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม การบังคับ การให้รางวัลหรือการให้กำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุทำให้เกิดแรงจูงใจได้และสร้างแรงผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย

Lovell (1980: 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า "เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ"

Domjan (1996: 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สุทธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม (2550: 20) สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนา ความต้องการตามเป้าหมาย จุดประสงค์ แรงขับ เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจจะเกิดสภาวะแรงกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตนได้รับผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุ จุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ ธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การตอบรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานขยันตั้งใจทำงานเพื่อหวังค่าตอบแทนพิเศษ ที่นายจ้างเสนอให้ถ้าทำงาน บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth)

เนื่องจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์ในหลายประเด็นดังกล่าว ทำให้ในปี 1972 แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับและพัฒนาใหม่เป็นทฤษฎี (Existence-Relatedness-Growth Theory : ERG Theory) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า ทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้นประยุกต์ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory) โดยยุบรวมความต้องการต่างๆ ของมนุษย์เป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เปรียบได้กับความต้องการต่างๆ ในขั้นที่ 1 (ความต้องการทางร่างกายหรือสรีระ) และขั้นที่ 2 (ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย) ของมาสโลว์นั่นเอง
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น อันได้แก่ ความต้องการความรักและความผูกพัน (Love and Belonging Needs) และความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง
3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพในตนเอง ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Need for self-actualization) นั่นเอง

ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวไว้ตามทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer ดังนี้

1) ความอยู่รอด (Existence needs: E) คือ ความต้องการมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกาย และทางวัตถุ ด้วยการดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีความต้องการด้านปัจจัย4ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต่ำ เป็นความต้องการปัจจัยในการดำรงชีวิต ประกอบด้วย ความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ เช่น ความต้องการทางวัตถุดิบเดือน ประโยชน์ตอบแทนสภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น ผู้บริหารสามารถจูงใจ ด้วยการจ่ายเงินเดือนที่เป็นธรรม มีผลตอบแทนที่ น่าสนใจ รวมถึงทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้รับค่าจ้างและการดูแลที่เป็นธรรม และมีสัญญาว่าจ้างในการทำงานเพื่อความพอใจ

2) การมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) คือการต้องการที่จะได้รับมิตรจิตจากคนในสังคม การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงคนรอบตัวประกอบด้วย ความผูกพันหรือการยอมรับทางสังคม ความ เช่น

ต้องการผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวกพ้องได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน ซึ่งความต้องการนี้เหมือนกับ ทฤษฎีของมาสโลว์ด้านสังคม ซึ่งผู้บริหารควรทำให้พนักงานสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งต่อบุคคลในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร การทำกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

3) ความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) คือความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ต้องการการเติบโตและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่สามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย ต้องการให้ความคิดของตัวเองเป็นจริง อยู่ในความต้องการระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่สี่และขั้นที่ห้าตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ซึ่งผู้บริหารควรให้พนักงานได้พัฒนาตนเองให้ในการหาความรู้เพิ่มเติมและการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มงานให้รับผิดชอบมากขึ้น เพื่อที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

เสนาหะ ดิเียวาร์ (2551, น. 213), อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1969, pp. 142-175 อ้างถึงใน สิริรัตนย์ ฤกษ์ภูษาร, 2552)

ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG) ของแอลเดอร์เฟอร์มีความเชื่อเบื้องต้นเช่นเดียวกับแนวคิดของมาสโลว์ คือ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเคลื่อนสู่ความต้องการในขั้นสูงต่อไป อย่างไรก็ตาม แอลเดอร์เฟอร์เห็นว่า เมื่อบุคคลเกิดความขัดแย้งโดยไม่สามารถทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการในขั้นที่ต่ำกว่าได้เช่นกัน และที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์แตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือแอลเดอร์เฟอร์เชื่อว่า แรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอาจเกิดจากความต้องการรวมกันหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน (Porter, Bigley and Steers, 2003, p. 9)

สรุปทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow แต่แตกต่างกันตรงที่ทฤษฎี E.R.G ไม่จำเป็นต้องเกิดความต้องการตามลำดับ อาจเกิดความต้องการใดก่อนหรือหลังก็ได้หรืออาจเกิดความต้องการพร้อมกันก็ได้ตามสถานการณ์ เช่น พนักงานอายุ 60 ปี ประสบความสำเร็จในการทำงานมากมาย เมื่อถึงเวลาเกษียณ ความต้องการก็อาจจะเปลี่ยนไป เพราะเริ่มรู้สึกว่าร่างกายอ่อนแอลง ทำให้เกิดพฤติกรรมหันมาดูแลสุขภาพมากขึ้น และอยากอยู่กับครอบครัวมากขึ้น เป็นต้น

ทฤษฎีกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค

นักวิชาการหลายท่านได้ อธิบายว่า กระบวนการตัดสินใจซื้อ (Buying Decision Process) เป็นขั้นตอนในการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดยจากการสำรวจผู้บริโภคใน กระบวนการในการซื้อสินค้า พบว่าผู้บริโภคจะผ่านกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552, หน้า 157) กระบวนการหรือขั้นตอนการตัดสินใจซื้อ (Buyer's Decision Process) เป็นลำดับขั้นตอนในการตัดสินใจซื้อ ของผู้บริโภค ประกอบไปด้วย การรับรู้ ปัญหา การค้นหาข้อมูล การประเมินผลทางเลือก การตัดสินใจซื้อ และพฤติกรรมภายหลังการซื้อ มาנית รัตนสุวรรณ และ สมฤดี ศรีจรรยา (2554, หน้า 154) กระบวนการตัดสินใจของผู้ซื้อของผู้บริโภคประกอบด้วย 6 ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การรับรู้ความต้องการและค้นหาข้อมูลที่ต้องการสินค้า ที่ต้องการเปรียบเทียบคุณภาพและราคา สุดท้ายจะเปิดทางเลือกกว่าเลือกสินค้าไหนที่ได้ตรงตาม ความต้องการจึงตัดสินใจซื้อ

1. ขั้นตอนการรับรู้ความต้องการ (Need Recognition) หรือการรับรู้ปัญหา (Problem Recognition) การที่บุคคล ๑ หนึ่งตระหนักถึงความต้องการสินค้าหรือบริการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ จากตัวเองหรืออาจเกิดจากสิ่งเร้าภายนอก ยกตัวอย่าง เช่น ความหิวที่เกิดจากการเดินผ่านร้านอาหาร ที่มีการติดป้ายโฆษณาอาหารที่มีความยั่วชวน ซึ่งผู้บริโภคจะเกิดความ หิวขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ โดย สิ่งเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นถึงระดับหนึ่งจะกลายเป็นสิ่งกระตุ้น ทำให้บุคคลเรียนรู้วิธีที่จะจัดการกับสิ่ง กระตุ้นจากประสบการณ์ในอดีตหรือจากบุคคลรอบข้าง และทำให้รู้ว่าจะตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น อย่างไร

2. การค้นหาข้อมูล (Information Search) หลังจากที่ผู้บริโภครับรู้ถึงความต้องการแล้ว ผู้บริโภคก็จะดำเนินการ ค้นหา ข้อมูลที่เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการที่สามารถนำมาตอบสนองต่อความต้องการได้ ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริโภคตระหนักถึง ความต้องการในการซื้อคอมพิวเตอร์เครื่องใหม่ เนื่องจากเครื่องเก่าใช้งานไม่ได้ ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน จึงต้อง ทำการหาข้อมูลเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์รุ่นที่ได้รับความนิยมอยู่ในขณะนั้น เป็นต้น โดยแหล่งข้อมูลของผู้บริโภคแบ่งเป็น 5 ประเภท ดังนี้

- 2.1 บุคคลต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้าง เช่น ครอบครัว เพื่อน เป็นต้น
- 2.2 แหล่งการค้า ได้แก่ สื่อโฆษณา พนักงานขาย งานจัดแสดงสินค้า เป็นต้น
- 2.3 ประสบการณ์ ได้แก่ การทดลองใช้สินค้า เป็นต้น
- 2.4 แหล่งชุมชน ได้แก่ สื่อมวลชน องค์กรการคุ้มครองผู้บริโภค เป็นต้น
- 2.5 การทดลอง ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

3. การประเมินทางเลือก (Evaluation of Alternatives) เมื่อผู้บริโภคได้ข้อมูลที่ต้องการมาเพียงพอแล้ว ก็จะทำการ ประเมินทางเลือก ต่าง ๆ ตามกระบวนการ ดังนี้

- 3.1 ตรวจสอบคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์
- 3.2 จัดน้ำหนักความสำคัญสำหรับคุณสมบัติผลิตภัณฑ์ตามที่ต้องการ
- 3.3 เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

4. การตัดสินใจซื้อ (Purchase Decision) หลังจากทำการประเมินทางเลือกเรียบร้อยแล้ว ผู้บริโภคจะตัดสินใจซื้อ ผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมกับความต้องการมากที่สุด

5. พฤติกรรมภายหลังการซื้อ (Postpurchase Behavior) หลังจากการซื้อสินค้าหรือบริการ ผู้บริโภคจะทำการ ทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ หลังจากนั้นผู้บริโภคจะมีการประเมินความพึงพอใจของผลิตภัณฑ์ที่ใช้ ดังนี้

- 5.1 ความพึงพอใจภายหลังการซื้อ (Postpurchase Satisfaction) เป็นระดับ ความพึงพอใจของผู้บริโภค ภายหลังจากที่ได้สินค้าหรือบริการไปแล้ว
- 5.2 การกระทำภายหลังการซื้อ (Postpurchase Actions) หลังจาก que ผู้บริโภค ทำการประเมินความพึง พอใจของตนเองแล้ว การตัดสินใจในขั้นต่อไปของผู้บริโภคจะแบ่งเป็น 2 ทางเลือกใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ ความพึงพอใจและใช้ผลิตภัณฑ์ รวมถึงเกิดการซื้อซ้ำ หรืออีกทางเลือก หนึ่งคือความไม่พอใจและเลิกใช้ หรือมีการบอกต่อคนรอบข้าง (Postpurchase Use and Disposal) ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักการตลาดที่ต้อง คอยติดตามผลจากความพึงพอใจในการใช้สินค้าของผู้บริโภค

สรุป จากทฤษฎีการตัดสินใจชื่อของผู้บริโภค นำมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพและสามารถแบ่งออกได้เป็น5ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนการรับรู้ความต้องการ การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจ และพฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นพอนันต์ เพียรมั่นคง (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษา นักศึกษาสาขาการจัดการการบิน สถาบันเทคโนโลยีการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ในแต่ละด้านพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยเลือกหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกันมากที่สุด ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่เลือกหน่วยงานที่ให้สวัสดิการที่เหมาะสมมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกหน่วยงานที่มีระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการทำงานต่างสาขา หรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพในการทำงานมากที่สุด

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งมีจำนวนประชากร 196,722 คน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ และได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ปีการศึกษา คณะ เกรดเฉลี่ยสะสม ประเภทอาชีพที่สนใจประกอบอาชีพในอนาคต

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญเติบโต

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ การรับรู้ถึงความต้องการหรือปัญหา การแสวงหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจเลือกและพฤติกรรมภายหลังการเลือก

## การทดสอบเครื่องมือเก็บข้อมูล

การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ(reliability) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปดำเนินการทดสอบ โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงมากที่สุดจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยใช้วิธีการคำนวณสัมประสิทธิ์ แอลฟา(Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์พบว่า ผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ส่วนที่ 2 แบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ เท่ากับ 0.907 และกระบวนการตัดสินใจ เท่ากับ 0.941

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา(Descriptive Statistic) คือ การแจกแจงความถี่(Frequency) หรือร้อยละ (Percentage) นำมาใช้ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ตัวแปรที่เป็น Nominal Scale หรือ Ordinal Scale และค่าเฉลี่ย(Mean) นำมาใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายค่าของตัวแปรที่เป็น Interval Scale
2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistic) หรือสถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

แบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ สมมติฐานที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ที่ตั้งไว้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง สมมติฐานข้อนี้มีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมีการแบ่งประเภทออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. Norminal Scale ได้แก่ เพศ

2. Ordinal Scale ได้แก่ อายุ ปีการศึกษา คณะ เกรตเฉลี่ยสะสม อาชีพที่สนใจประกอบอาชีพในอนาคต

โดยทั้ง 2 ส่วนใช้สถิติ T-test และ F-test test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจในการประกอบอาชีพของนักศึกษา ใช้สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของนักศึกษา สมมติฐานข้อนี้มีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ เป็น Interval Scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยจูงใจได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเจริญเติบโต และมีตัวแปรตาม คือ กระบวนการตัดสินใจในการประกอบอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งทั้งหมดเป็น Interval Scale โดยทั้ง 2 ปัจจัยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของข้อมูล

## ผลการวิจัย

พบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับกระบวนการตัดสินใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## อภิปรายผล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระหว่างอายุ 21 – 23 ปี ศึกษาอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่ 3 เกรดเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.00 และสนใจประกอบอาชีพประเภทเอกชน

### 1. ปัจจัยส่วนบุคคลกับกระบวนการตัดสินใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศแตกต่างกันจะมีกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงความต้องการหรือปัญหา ด้านการแสวงหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากปัจจุบันสังคมให้สิทธิเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน การเข้าถึงสื่อหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ง่ายมากขึ้นผ่านทางอินเทอร์เน็ตทำให้กระบวนการตัดสินใจของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เกตุจันทร์ชา ศรีระมย์ (2558) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ และหลักสูตรที่เข้าศึกษาต่อต่างกัน มีแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ไม่แตกต่างกัน

นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอายุแตกต่างกันจะมีกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงความต้องการหรือปัญหา ด้านการแสวงหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากนักศึกษากลุ่มตัวอย่างเพราะเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมาก คือช่วงอายุ 18 – 25 ปี ทำให้ค่านิยมและกระบวนการตัดสินใจไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ นายภานุวัฒน์ ชาร์ักษ์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศและอายุแตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน

นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีคณะที่กำลังศึกษาอยู่แตกต่างกันจะมีกระบวนการตัดสินใจ ด้านการรับรู้ถึงความต้องการหรือปัญหา ด้านการแสวงหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านพฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่มีกระบวนการตัดสินใจ ด้านการตัดสินใจ ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพที่ตนเองสนใจนั้น บางอาชีพจำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ศึกษามาโดยตรงถึงจะสามารถประกอบอาชีพนั้นๆได้ ทำให้นักศึกษาต้องมีการตัดสินใจด้านการตัดสินใจแตกต่างกันตามคณะที่กำลังศึกษาอยู่

นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีปีการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีกระบวนการตัดสินใจ ด้านการแสวงหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีกระบวนการตัดสินใจ ด้านการรับรู้ถึงความต้องการหรือปัญหา ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากนักศึกษาที่เพิ่งเข้าใหม่หรือนักศึกษาชั้นปีที่ 1 อาจยังไม่รับรู้ถึงความต้องการที่จะประกอบอาชีพมากนักเพราะเพิ่งจบการศึกษาจากชั้นมัธยมแล้วเข้าสู่รั้วมหาวิทยาลัยซึ่งการเรียนการสอนแตกต่างกัน เพราะการเรียนการสอนของระดับมหาวิทยาลัยทำให้นักศึกษามีอิสระมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้นักศึกษาชั้นปีแรกๆยังไม่ตระหนักถึงการเลือกประกอบอาชีพเท่ากับชั้นปีท้ายๆที่ใกล้จะสำเร็จการศึกษา

นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมที่แตกต่างกันจะมีกระบวนการตัดสินใจ ด้านตัดสินใจ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีกระบวนการตัดสินใจ ด้านการรับรู้ถึงความต้องการหรือปัญหา ด้านการแสวงหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านพฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจ ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมที่แตกต่างกัน จะมีกระบวนการตัดสินใจแตกต่างกัน อาทิเช่น ผู้ที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมน้อยๆ อาจจำเป็นต้องแสวงหาอาชีพ และประเมินทางเลือกให้เหมาะสมกับตนเองรวมถึงพฤติกรรมหลังการตัดสินใจเลือก ผู้ที่เกรดเฉลี่ยสะสมยังไม่ถึงตามเกณฑ์ของอาชีพที่ตนสนใจต้องพยายามฝึกฝน เพิ่มทักษะของตนเองให้มีผลการเรียนที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับนางสาวพัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกหางานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ผลที่ได้คือ ปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกหางานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยระหว่าง 2.25 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยที่จะตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งมากกว่าผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยสูง

นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประเภทอาชีพที่สนใจประกอบอาชีพที่แตกต่างกันจะมีกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงความต้องการหรือปัญหา ด้านการแสวงหาข้อมูล ด้านการประเมินทางเลือก ด้านการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมภายหลังการตัดสินใจ ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากอาชีพแต่ละประเภทนั้นแตกต่างกัน มีข้อดีข้อเสียที่แตกต่างกัน ทำให้นักศึกษาที่สนใจเลือกประกอบอาชีพประเภทต่างๆ มีกระบวนการตัดสินใจที่ต่างกัน ต้องแสวงหาข้อมูลตามแหล่งของข้อมูลของอาชีพที่ตนสนใจ การประเมินทางเลือกต่างๆ การตัดสินใจ และพฤติกรรมหลังการตัดสินใจให้เหมาะสมกับอาชีพที่ตนสนใจ

2. ผลการวิจัยปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยจูงใจ ด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะมีชีวิตอยู่และดำรงชีวิตอยู่อย่างปลอดภัย รวมทั้งต้องการปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต ดังนั้น นักศึกษาจึงอาศัยปัจจัยด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ต่างๆ อาทิเช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานเป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล และ ณรงค์เดช ภาสพุมิเจียม (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ฝึกงานของนักศึกษาหลักสูตรธุรกิจการbinsถาบันพัฒนาบุคลากรการbins พบว่าปัจจัยด้านองค์การเป็นปัจจัยที่นักศึกษาให้ความสำคัญสูงสุดในการฝึกงานโดยนักศึกษาเลือกที่

ชื่อเสียงขององค์กร มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกงานและสอดคล้องกับนางสาวพัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตามตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง มากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับระดับผลการศึกษาและความรู้ความสามารถ จำนวนโบนัส อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เงินเดือนที่ได้รับกับความรับผิดชอบ สวัสดิการต่างๆ และสอดคล้องกับ น้ำทิพย์ บุตรทศ และ วรณภา ลีอกิตินันท์ (2558) ที่ศึกษาการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพชีวิตเอ็มซี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพชีวิต เอ็มซี คือความสามารถ และแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ คือความต้องการขั้นพื้นฐาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมนุษย์จำเป็นต้องอาศัยอยู่ด้วยกันเป็นสังคมต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นครอบครัว ต้องการเพื่อน รวมถึงต้องการความเคารพนับถือจากคนในสังคม ดังนั้น นักศึกษาที่จะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพต่าง ๆ นั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์มีส่วนช่วยในการตัดสินใจ อาทิเช่น ปรึกษาครอบครัว เพื่อนฝูง หรือต้องการประกอบอาชีพที่มีความน่าเชื่อถือและน่าเคารพจากคนในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ นพอนันต์ เพียรมันคง(2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษา นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการการบิน สถาบันเทคโนโลยีการการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ในแต่ละด้าน พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจ ด้านความต้องการเจริญเติบโต มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมนุษย์หลังจากที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้แล้วนั้นก็ย่อมต้องการการเจริญเติบโต ต้องการการก้าวหน้าในชีวิต เพื่อไปสู่สิ่งที่ตนเองใฝ่ฝันเอาไว้ ดังนั้น นักศึกษาจึงอาศัยปัจจัยจูงใจในด้านความต้องการเจริญเติบโต อาทิเช่น การได้มีโอกาสที่จะได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง การที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตน รวมทั้งต้องการความสำเร็จในแบบที่ตนใฝ่ฝันไว้ มามีส่วนช่วยในการพิจารณาเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับนางสาวพัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber พบว่าปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วย โอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรมีความยุติธรรม โอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงานในอนาคต และสอดคล้องกับนายภาณุวัฒน์ ชาร์ภักย์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยที่มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (จำกัด) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

1. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีม ร่วมกันกำหนดการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมให้สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติงาน ของทีมให้เป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจง่ายเพื่อการปฏิบัติตาม
2. ด้านความสมดุลในบทบาท ควรกำหนดขอบเขตภาระหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสมาชิก โดยการส่งเสริมให้สมาชิกได้แสดงความสามารถของตนได้ตามความถนัด ความรู้ และ ความสามารถของตนเองให้ชัดเจน
3. ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ควรให้สมาชิกมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด และยังสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้กับตัวสมาชิก
4. ด้านการสนับสนุน สมาชิกในทีมควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นภายในทีม ควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมที่ให้สมาชิกในทีมได้ร่วมกันทำกิจกรรม
5. ด้านการพัฒนาบุคคล ให้โอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานเพื่อให้สมาชิกมีการพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง
6. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ควรมีการปรับใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสาร ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การจัดตั้งกลุ่มไลน์สำหรับทีมงานปฏิบัติงาน จะทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในทีมนั้นมีความรวดเร็ว ทันถ่วงที

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงไม่ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจของนักศึกษาในระดับอื่นๆหรือมหาวิทยาลัยอื่นๆดังนั้นจึงควรมีการศึกษาในประเด็นเดียวกันโดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้งานวิจัยมีความหลากหลายมากขึ้น เช่น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัยอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาในระดับปริญญาโท เป็นต้น

## คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มอบโอกาสให้ได้ศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการเรียน

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ได้มอบความรู้ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และอบรมสั่งสอนทำให้มีความรู้ และผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับทั้งหมดนี้ไปใช้กับการทำงานให้เกิดประโยชน์ในอนาคตต่อไป

ทวีศักดิ์ จิมแก้ว

## บรรณานุกรม

กฤษณ์ วิทวัสสารัญกุล และ ณรงค์เดช ภาสพุดิเยี่ยม (2560) **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่**

**ฝึกงานของนักศึกษาหลักสูตรธุรกิจการbinsถาบันพัฒนาบุคลากรการbin การประชุมวิชาการและนำเสนอ**  
ผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 2 สถาบันพัฒนาบุคลากรการbin มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
เกตุจันทร์ทา ศรีระมย์ (2558) **เรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษา**

**วิทยาลัยนครราชสีมา การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2 อาจารย์ประจำหลักสูตร**  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนครราชสีมา

นพอนันต์ เพียรมั่นคง (2559) **ปัจจัยที่ส่งผลในการเลือกอาชีพของนักศึกษา นักศึกษาสาขาการ**

**จัดการการbin สถาบันเทคโนโลยีการbin มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ**  
การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 7 อาจารย์, สถาบันเทคโนโลยีการbin มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

น้ำทิพย์ บุตรทศ และ วรณภา ลือกิตินันท์ (2558) **เรื่องการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และ**

**ความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี วารสารวิชาการปีที่ 10 ฉบับที่ 1 การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ**  
จัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทางานกับ**

**สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ**  
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภาณุวัฒน์ ชาร์กซ์ (2559) **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทางานกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย**

**(มหาชน) จำกัด ของพนักงานปัจจุบัน ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย**  
นานาชาติแสตมฟอร์ด

มานิต รัตนสุวรรณ และ สมฤดี ศรีจรรยา (2554) **ยุทธศาสตร์การตลาด กรุงเทพมหานคร: สุขุมวิทการพิมพ์.**

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2552) **การบริหารการตลาดยุคใหม่. (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: บริษัท**  
ธรรมสาร จำกัด.

สิรินาถย์ กฤษฏาธาร (2552) **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการbinไทยจำกัด (มหาชน)**

**ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราช**  
ชูปลั้มภัก

สุรชาติพย์ ใหม่ชุ่ม (2550) **การตัดสินใจเข้าเรียนในหลักสูตรการbinศึกษาออกโรงเรียนสายสามัญระดับ**

**มัธยมศึกษาของนักเรียนศูนย์บริการการbinศึกษาโรงเรียน อาเภอเมือง จังหวัดยะลาวิทยานิพนธ์ ปริญญา**  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เสนาะ ดีเยาว์ (2551) **หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

## สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ข้อมูลจำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2562.จาก

<http://www.regis.ru.ac.th/index.php/10-2013-12-20-06-46-50/20-stat>

ไมเคิล คอมนแจน (Domjan 1996:199) การจูงใจ. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2562.จาก

<http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>

โลเวลล์ (Lovell, 1980:109) แรงจูงใจ. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2562.จาก

<http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>

ทฤษฎี E.R. G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth). [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์

2562.จาก <http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need). [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2562.

จาก <https://www.gotoknow.org/posts/629839>

## Books and Book Articles

Porter, L.W., Bigley.G.A. and Streers, R.M (2003) **Motivation and Work Behavior**. (7 th ed.). New

York: McGraw-Hill