การศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์ในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

โดย

นายธีรวัฒน์ หวานรอบรู้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552

การศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์ในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

โดย

นายธีรวัฒน์ หวานรอบรู้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว อนุมัติให้การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์ในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” เสนอโดยนายธีรวัฒน์ หวานรอบรู้ มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

……..

(อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ ……. เดือน ……. พ.ศ. .....

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา พัชราวนิช)

…….. / ……..……. / …….

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

…….. / ……..……. / …….

..... กรรมการ

(อาจารย์ สุทธิมน ศรีโชติ)

…….. / ……..……. / …….

ผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาตรี

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว อนุมัติให้การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์ในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” เสนอโดยนายธีรวัฒน์ หวานรอบรู้ มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

……..

(อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ ……. เดือน ……. พ.ศ. .....

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา พัชราวนิช)

……... / ……..……. / …….

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

……... / ……..……. / …….

..... กรรมการ

(อาจารย์สุทธิมน ศรีโชติ)

……... / ……..……. / …….

มหาวิทยาลัยศิลปากร ระดับปริญญาตรี

12490042: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คำสำคัญ : ปัจจัย / ตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน / คณาจารย์

ธีรวัฒน์ หวานรอบรู้ : การศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ.71 หน้า.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตัดสินใจเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือแบบสอบถามที่ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านต่างๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน โดยประชากรคือ คณาจารย์ชาวไทยที่ไม่ได้ลาศึกษาต่อของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปSPSS เพื่อคำนวณค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส สมรสแล้ว ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ในระดับปริญญาโท ค่าจ้างที่ได้รับ (รวมค่าล่วงเวลา และอื่นๆ) 15,001 – 22,000 บาท มีภูมิลำเนาภาคกลาง สังกัดสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

ผลการศึกษาปัจจัยทางด้านอื่นๆ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานมากที่สุดเป็นปัจจัยด้านด้านลักษณะของอาชีพ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นและปัจจัยด้านสถานที่ตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คณะวิทยาการจัดการควรนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และในการศึกษาต่อไปควรจะมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นเพิ่มเติม รวมทั้งให้ครอบคลุมถึงพนักงานสายต่างๆในคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีก็เนื่องมาจากการเสียสละเวลาของท่านอาจารย์ธนินรัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิจัยครั้งนี้ที่ให้คำแนะนำในการเลือกหัวข้อวิจัย การเลือกใช้ข้อมูลประกอบการทำวิจัย และให้ความช่วยเหลือในทุกขั้นตอนการทำวิจัยตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆเพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของวิจัยฉบับนี้

ขอบพระคุณท่านคณาจารย์ ท่านประธานกรรมการ และกรรมการการวิจัยทุกท่านที่ให้ความรู้และให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่นเป็นอย่างดี

ขอบพระคุณคุณแสงจันทร์ คงอิ่ม นักบริหารงานทั่วไป ตำแหน่งหัวหน้าบริหารงานทั่วไป ที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้ข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่เป็นกำลังใจให้และมอบโอกาสในการศึกษาเป็นผู้สนับสนุนทางการเงินในการวิจัยครั้งนี้

ขอบคุณ สิโรรส อาทิตย์ ชลกาจนญ์ ที่คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวงานช่วยในการหาข้อมูลประกอบเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นและคอยเป็นกำลังใจให้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		ค
กิตติกรรมประกาศ		ง
สารบัญตาราง		ฌ
บทที่		
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
	นิยามศัพท์	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ประวัติและความเป็นมาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	9
	แนวคิดและทฤษฎี	14
	ทฤษฎีลำดับความต้องการ	14
	ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์	16
	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก	17
	ทฤษฎีการตัดสินใจ	19
	ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์	24
	แนวคิดส่วนผสมทางการตลาด	26
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
3	วิธีดำเนินการวิจัย	30
	ขอบเขตประชากร	30
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31

ผลงานนักศึกษาระดับปริญญาตรี

บทที่ หน้า
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล..... 33
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 33
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย..... 33
ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย..... 34
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 35
ตอนที่1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางด้าน
ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 35
ตอนที่2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการ
ตัดสินใจ เข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการของ
คณาจารย์..... 40
ตอนที่3 ข้อเสนอแนะ..... 55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 56
สรุปผลการวิจัย..... 56
อภิปรายผลการวิจัย..... 60
ข้อเสนอแนะ..... 62

บรรณานุกรม..... 63

ภาคผนวก..... 64

ประวัติผู้วิจัย..... 71

คลังงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนคณาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.....	2
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ…….....	36
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ……...	36
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส……	37
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด...	37
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าจ้างที่ได้รับ…….....	38
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิลำเนา…….....	38
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาขาวิชาที่สังกัด……	39
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ.....	41
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	42
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น.....	43
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามด้านลักษณะของอาชีพ.....	44
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	45
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	46
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	47
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา.....	48
17	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามด้านการยอมรับนับถือ.....	49

ผลงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรี

ตารางที่ หน้า

18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ..... 50
19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จำแนกตามด้านหลักสูตร.....…… 51
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จำแนกตามด้านสถานที่ตั้ง..... 52
21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จำแนกตามด้านการประชาสัมพันธ์..... 53
22 สรุป จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของปัจจัยทั้งหมด..... 54

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เดิมคือโรงเรียนประณีตศิลปกรรมสังกัดกรมศิลปากร เปิดสอนวิชาจิตรกรรมและประติมากรรมให้แก่ข้าราชการและนักเรียนในสมัยนั้นโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน ศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี (เดิมชื่อ Corrado Feroci) ชาวอิตาเลียนซึ่งเดินทางมารับราชการในประเทศ ไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 เป็นผู้ก่อตั้งโรงเรียน แห่งนี้ขึ้น และได้เจริญเติบโตเป็นลำดับเรื่อยมา จนกระทั่งได้รับการยกฐานะขึ้นเป็น มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2486 คณะจิตรกรรมและประติมากรรม ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นคณะวิชาแรก (ปัจจุบันคือคณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์) ในปี พ.ศ. 2498 จัดตั้งคณะสถาปัตยกรรมไทย (ซึ่งต่อมาได้ปรับหลักสูตรและเปลี่ยน ชื่อเป็นคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์) และคณะโบราณคดี หลังจากนั้นได้จัดตั้งคณะมัณฑนศิลป์ ขึ้นในปีต่อมา

ปี พ.ศ. 2509 มหาวิทยาลัยศิลปากร มีนโยบายที่จะเปิดคณะวิชาและสาขาวิชาที่ หลากหลายขึ้น แต่เนื่องจากบริเวณพื้นที่ในวังท่าพระคับแคบมาก ไม่สามารถจะขยายพื้นที่ออกไปได้ จึงได้ขยายเขตการศึกษาไปยังพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม โดยจัดตั้งคณะอักษรศาสตร์ พ.ศ. 2511 คณะศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2513 และคณะวิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2515 ตามลำดับ หลังจากนั้น จัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ พ.ศ. 2529 คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม พ.ศ. 2535 และจัดตั้งคณะดุริยางค์ศาสตร์ขึ้นเมื่อ พ.ศ.2542 เพื่อให้เป็น มหาวิทยาลัยที่มีความสมบูรณ์ ทางด้านศิลปะมากยิ่งขึ้น

พ.ศ. 2540 มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ขยายเขตการศึกษาไปจัดตั้ง วิทยาเขตแห่งใหม่ ที่จังหวัดเพชรบุรี เพื่อกระจายการศึกษาไปสู่ภูมิภาค ใช้ชื่อว่า "วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี" จัดตั้งคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ในปี พ.ศ. 2544 คณะวิทยาการจัดการ ในปี พ.ศ. 2545 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในปี พ.ศ. 2546

คณะวิทยาการจัดการ (Faculty of Management Science) จัดตั้งขึ้นเป็นคณะวิชาที่ 12 ของมหาวิทยาลัยศิลปากร เริ่มจัดการเรียนการสอนที่วิทยาเขตเพชรบุรีในปี พ.ศ.2545

จุดมุ่งหมายที่จะผลิตบุคลากรในสาขาวิชาที่สามารถประกอบอาชีพอิสระได้ระดับหนึ่งเป็นบัณฑิตที่มีความสามารถทางธุรกิจขั้นพื้นฐาน ร่วมทั้งมีความสามารถในการร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ และธุรกิจเอกชนได้เป็นอย่างดี โดยคำนึงถึงความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ คุณภาพชีวิต และคุณภาพสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

ในปัจจุบันคณะวิทยาการจัดการมีการเปิดสอนในระดับปริญญาตรีในหลากหลายสาขาวิชา จากเดิมแต่เริ่มแรกมีเพียง 3 สาขาวิชาคือ การจัดการธุรกิจทั่วไป การจัดการท่องเที่ยวและการจัดการชุมชน ได้เปิดเพิ่มขึ้นอีก 4 สาขาวิชาคือ การจัดการการตลาด การจัดการธุรกิจโรงแรมและที่พัก การจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ และรัฐประศาสนศาตร์ รวมเป็น 7 สาขาวิชาระดับปริญญาโท 3 สาขา และมีแนวโน้มที่จะเปิดหลักสูตรเพิ่มมากขึ้นในโอกาสต่อไป และในอนาคตจะมีการเรียนการสอนในระดับปริญญาเอก

จำนวนคณาจารย์ของคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยปากรนับตั้งแต่เริ่มตั้งคณะจนถึงปัจจุบันนี้สามารถแสดงได้ดังนี้(มหาวิทยาลัยศิลปากร สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศ 2552)ดังแสดงในตารางที่ 1

ปีการศึกษา	จำนวน(คน)
2545	9
2546	16
2547	26
2548	40
2549	49
2550	51
2551	49
2552	60

ผลงานนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่านับตั้งแต่เริ่มก่อตั้งคณะวิทยาการจัดการจนถึงปัจจุบันนี้จำนวนของคณาจารย์ได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการเติบโตอย่างรวดเร็วของคณะ ซึ่งคณาจารย์แต่ละท่านจะมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันไป ตามที่ได้เรียนมา คณะวิทยาการจัดการ ในฐานะที่เป็นองค์การหนึ่ง ซึ่งมีบุคลากรหลาย ๆ สายงานที่มีความรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อต้องมาอยู่รวมในองค์การเดียวกัน จึงควรให้ความสนใจในการที่จะศึกษาพฤติกรรมของบุคคล

เหล่านั้น เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในพฤติกรรม ทัศนคติของแต่ละคน ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจเข้ามาทำงานเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ

อนึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ชาลิสา สุกสี(2548) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพยาบาลในการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงพยาบาลเอกชน

จีรพันธ์ แสนอ้าย (2549) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการประกอบอาชีพขับรถไม่โดยสารไม่ประจำทาง : กรณีศึกษารถตู้รับจ้างส่วนบุคคลในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมีดังนี้คือ ด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านรายได้

ชวาล นิ่มพิจารณ์(2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทอลงกรณ์ห้องเย็นจำกัด จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องดังกล่าวซึ่งไม่เคยมีการศึกษามาก่อนหน้า โดยหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีของคณาจารย์ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อคณะวิทยาการจัดการเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในทางวิชาการรวมทั้งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในเรื่องของการวางแผนการบริหารงานในอนาคตต่อผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป รวมทั้งผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มาปรับใช้เพื่อรักษาบุคลากรในองค์กรได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์

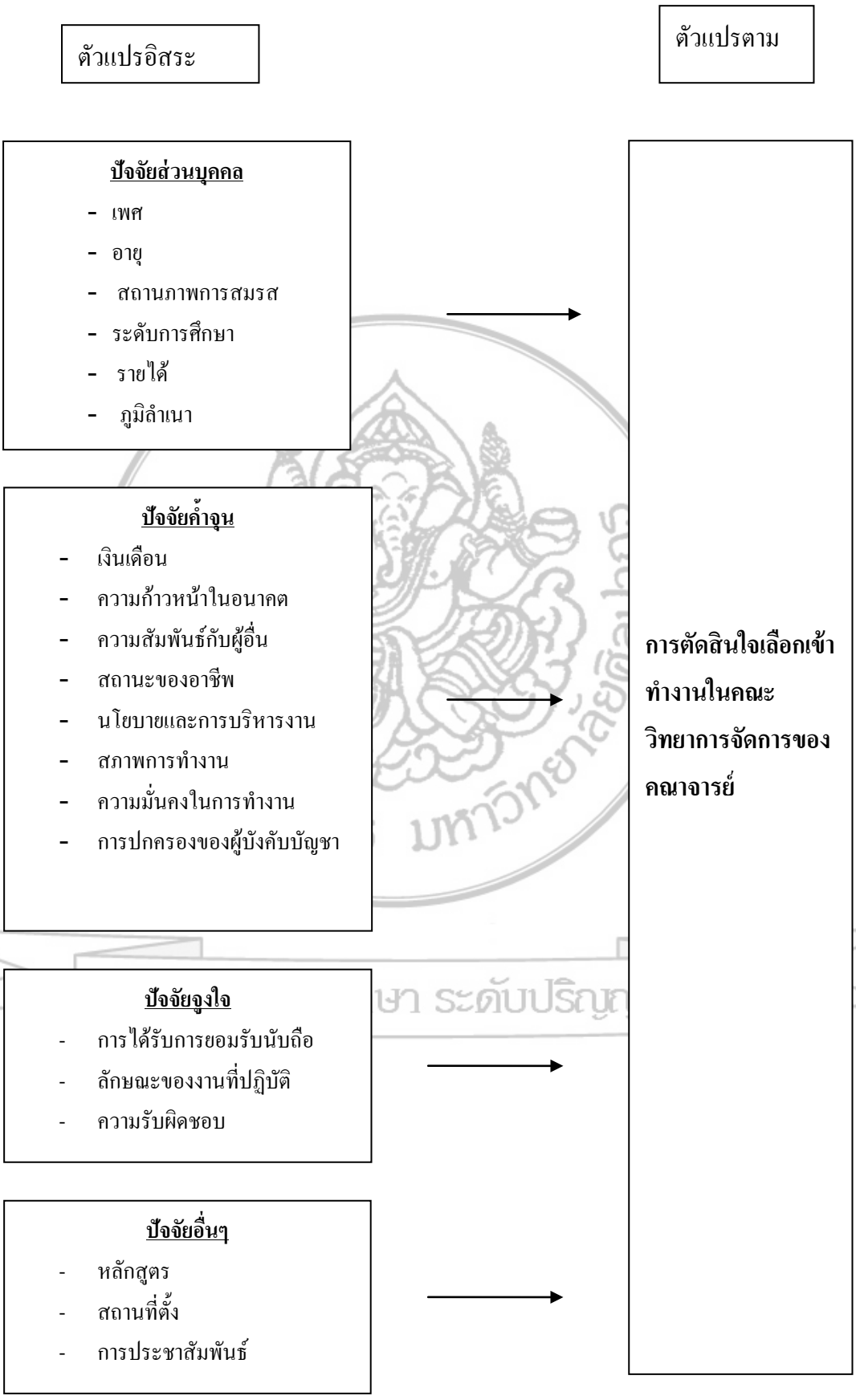
ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษา การตัดสินใจเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการของคณาจารย์ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นคณาจารย์ชาวไทยที่ไม่ได้ลาศึกษาต่อของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 60 ท่าน ระยะเวลาการศึกษาตั้งวันที่ 8 มิถุนายน จนถึง 12 ธันวาคม 2552

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ ของคณาจารย์”มีกรอบแนวความคิดซึ่งสังเคราะห์ได้จาก ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอื่นๆ ดังนี้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี


ตัวแปรอิสระ
ตัวแปรตาม
ปัจจัยส่วนบุคคล
- เพศ
- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- ระดับการศึกษา
- รายได้
- ภูมิลำเนา
ปัจจัยค้ำจุน
- เงินเดือน
- ความก้าวหน้าในอนาคต
- ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- สถานะของอาชีพ
- นโยบายและการบริหารงาน
- สภาพการทำงาน
- ความมั่นคงในการทำงาน
- การปกครองของผู้บังคับบัญชา
ปัจจัยจูงใจ
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบ
ปัจจัยอื่นๆ
- หลักสูตร
- สถานที่ตั้ง
- การประชาสัมพันธ์
การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการของคณาจารย์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ ของคณาจารย์และนำไปเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.ผู้บริหารคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร สามารถนำข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้มาใช้ในการวางแผนพัฒนาคณะวิทยาการจัดการต่อไป

นิยามศัพท์

1. คณะวิทยาการจัดการ หมายถึง คณะวิชาที่ 12 ในมหาวิทยาลัยศิลปากร เริ่มจัดการเรียนการสอนที่วิทยาเขตเพชรบุรีในปี พ.ศ. 2545 ณ วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตบุคลากรในสาขาวิชาที่สามารถประกอบอาชีพอิสระได้ระดับหนึ่ง เป็นบัณฑิตที่มีความสามารถทางธุรกิจขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมีความสามารถในการร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ และธุรกิจเอกชนได้เป็นอย่างดี โดยคำนึงถึงความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ คุณภาพชีวิต และคุณภาพสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

2. ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ณ เวลาปัจจุบัน ในที่นี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้

2.1 เพศ หมายถึง ความเป็นชายหรือหญิง ตามที่ระบุไว้ในใบสูติบัติ

2.2 อายุ หมายถึง อายุนับตั้งแต่วันแรกเกิดจนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นปี

2.3 สถานภาพการสมรส หมายถึง สภาพการมีครอบครัว คือ โสด สมรส และหย่าร้าง

2.4 รายได้ หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือรางวัลที่เป็นผลมาจากการทำงาน

3. การตัดสินใจ หมายถึง การยอมรับในการรับรู้ความต้องการ แสวงหาข้อมูล ประเมินทางเลือก และตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ ของคณาจารย์

4. อิทธิพล หมายถึง การส่งผลของตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบต่อตัวแปรเชิงสาเหตุและผล

5. ปัจจัย หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจที่ทำให้คณาจารย์ตัดสินใจเลือกทำงานที่คณะวิทยาการจัดการ

5.1 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 9 ประการคือ

5.1.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

5.1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

5.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

5.1.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5.1.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

5.1.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างอีกด้วย

5.1.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

5.1.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

5.1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

5.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

5.2.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

ผลงานวิจัยนักศึกษาปริญญาโท

5.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

5.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

5.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุม

5.2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

6. หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรที่เปิดการเรียนการสอนของคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ทั้ง 7 หลักสูตร คือ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว สาขาวิชาการจัดการชุมชน สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาธุรกิจโรงแรมและที่พัก สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

7. สถานที่ตั้ง หมายถึง ทำเล ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เส้นทางการเดินทางซึ่งห่างจากภูมิลำเนา

8. การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การโฆษณา การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ว่างของคณะวิทยาการจัดการ

9. ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อ ทัศนคติของบุคคลที่ เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการของคณาจารย์ผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎี แนวคิด และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประวัติและความเป็นมาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
2. แนวคิดและทฤษฎี
    - 2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ
    - 2.2 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์
    - 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก
    - 2.4 ทฤษฎีการตัดสินใจ
    - 2.5 ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์
    - 2.6 แนวคิดส่วนผสมทางการตลาด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติและความเป็นมาของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร มีนโยบายการกระจายโอกาสการศึกษาไปสู่ภูมิภาค จึงขยายเขตการศึกษาไปยังวิทยาเขตแห่งใหม่ที่จังหวัดเพชรบุรี เป็นวิทยาเขตแห่งที่ 3 ของมหาวิทยาลัย ถัดจากวิทยาเขตวังท่าพระ กรุงเทพฯ และวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

คณะวิทยาการจัดการ (Faculty of Management Science) จัดตั้งขึ้นเป็นคณะวิชาที่ 12 ในมหาวิทยาลัยศิลปากร เริ่มจัดการเรียนการสอนที่วิทยาเขตเพชรบุรีในปี พ.ศ. 2545 ณ วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตบุคลากรในสาขาวิชาที่สามารถประกอบอาชีพอิสระได้ระดับหนึ่ง เป็นบัณฑิตที่มีความสามารถทางธุรกิจขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมีความสามารถในการร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ และธุรกิจเอกชนได้เป็นอย่างดี โดยคำนึงถึงความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ คุณภาพชีวิต และคุณภาพสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

คณะวิทยาการจัดการ มีความมุ่งมั่น ที่จะเน้นให้นักศึกษาของคณะได้ฝึกฝนความรู้และทักษะในภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศที่สอง รวมทั้งทักษะทางด้านเทคโนโลยี และการเป็นผู้ประกอบการ คณะยังสนับสนุนให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรง ทั้งจากการฝึกงาน การดูงาน การแข่งขันภายนอก และการทำโครงการต่างๆ ในทุกหลักสูตรของคณะ

ปณิธานการศึกษา : สร้างสรรค์ปัญญา พัฒนาความรู้ เชิดชูจริยธรรม ผู้นำการปฏิบัติ

วิสัยทัศน์

คณะวิทยาการจัดการเป็นศูนย์กลางความรู้ด้านการจัดการและการวิจัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของชุมชนในภูมิภาคตะวันตก ตลอดจนสังคมส่วนรวม ตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ รวมทั้งธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ วัฒนธรรมแห่งภูมิปัญญาไทย เพื่อมุ่งเน้นสู่มาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีความเป็นผู้นำ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และมีมาตรฐาน สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล
2. ทำการวิจัยเพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำไปใช้ได้ ให้เกิดประโยชน์ทางด้านการพัฒนาทั้งชุมชนและธุรกิจ
3. ให้บริการวิชาการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนในภูมิภาคตะวันตก และพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย
4. เป็นศูนย์กลางในการศึกษา และพัฒนาเพื่อมีส่วนร่วมของประชาชนในภูมิภาคตะวันตก
5. เป็นศูนย์กลางสืบสาน สร้างสรรค์ สนับสนุน บูรณาการศิลปะ และวัฒนธรรมในภูมิภาคตะวันตก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

หลักสูตรการศึกษา

หลักสูตรศิลปะศาสตร์บัณฑิต

<u>สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป</u>

มีเป้าหมายผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจทั้งขนาดเล็กและขนาดกลาง รู้จักนำความรู้ แนวคิด ทฤษฎีและกลยุทธ์ต่างๆ ในด้านการจัดการไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในวงการธุรกิจหรือหน่วยราชการ

การเรียนการสอนเน้นการจัดการด้านต่าง ๆ อาทิ การจัดการการตลาด การจัดการเงิน การจัดการการดำเนินงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ภาษาอังกฤษ และกระบวนการวิจัย เน้นประสบการณ์ฝึกงานในสถานประกอบการจริง

สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว

ด้วยศักยภาพของท้องถิ่นชะอำ หัวหิน จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ อันมีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรการท่องเที่ยวในหลากหลายรูปแบบ มหาวิทยาลัยศิลปากรจึงได้พัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวขึ้น เพื่อผลิตมืออาชีพที่มีพื้นฐานการบริหารจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ และบูรณาการความรู้ให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

การเรียนการสอนเน้น การบริหารจัดการ และการวางแผนการท่องเที่ยว การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศที่สอง เน้นประสบการณ์ฝึกงานในสถานประกอบการจริงทั้งในและต่างประเทศ

สาขาวิชาการจัดการชุมชน

เพื่อสร้างนักจัดการชุมชนระดับอาชีพสามารถเป็นแกนนำในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญในการกระจายอำนาจสู่ชุมชนท้องถิ่น โดยสามารถทำงานทั้งในภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยราชการ องค์กรเอกชนทั้งที่มุ่งเน้นผลกำไรและไม่หวังผลกำไร ตลอดจน เป็นผู้ประกอบการอิสระในชุมชนท้องถิ่น เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น การพัฒนา ชุมชนเมือง และการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน เศรษฐกิจและธุรกิจชุมชน มีการฝึกปฏิบัติงานภาคสนาม และฝึกหัดการทำวิจัย การจัดทำสารนิพนธ์ก่อนจบการศึกษา

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชาการตลาด

ความสำคัญของวิทยาการด้านการตลาดสมัยใหม่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งที่เน้นหรือไม่เน้นผลกำไร ทั้งเพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขัน และการสนองตอบต่อความต้องการของผู้บริโภคและผู้รับบริการ มหาวิทยาลัยศิลปากรจึงได้พัฒนาหลักสูตรบริหารธุรกิจสาขาวิชาการตลาดขึ้นมา โดยเน้นวิชาการตลาดในธุรกิจบริการซึ่งขยายตัว อย่างรวดเร็วในประเทศไทย

การเรียนการสอนเน้นแนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการบริหารจัดการ และการตลาด การใช้เทคโนโลยีเพื่อการตลาด การวิจัยตลาด อุตสาหกรรมการบริการ การจัดการแสดง การจัดงาน และภาษาอังกฤษ มีการฝึกปฏิบัติงาน หรือจัดทำโครงการวิจัยด้านตลาด

<u>สาขาวิชาธุรกิจโรงแรมและที่พัก</u>

อุตสาหกรรมธุรกิจโรงแรมและที่พักเป็นอุตสาหกรรมหลักของการสร้างรายได้ให้กับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ธุรกิจเหล่านี้อยู่ภายใต้การเปิดเสรีทางการค้าที่กำกับโดยองค์การค้าโลก การแข่งขันมุ่งเน้นไปสู่การบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานในระดับโลก คุณภาพของการบริการจะเป็นปัจจัยชี้ขาดที่สร้างความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว กำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อประกอบธุรกิจนี้ที่สามารถแข่งขันได้ในกรอบของมาตรฐานระดับโลกยังขาดแคลนอยู่มากในประเทศไทย

นักศึกษาจะต้องฝึกปฏิบัติการ ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ในห้องอาหาร และห้องพักจำลองของคณะ เน้นรายวิชาด้านการจัดการธุรกิจ และภาษาอังกฤษ

<u>สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ และภาษาอังกฤษ</u>

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจในประเทศไทยมีความต้องการบุคลากรหรือแรงงานที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการ และมีทักษะความสามารถในการสื่อสารเป็นภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสากลที่ใช้ติดต่อทางธุรกิจเพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและโอกาสแสวงหาพันธมิตรทางธุรกิจในระดับนานาชาติ

การเรียนการสอนเน้นแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการบริหารจัดการ และการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะและความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ปรัชญาในการผลิตบัณฑิต

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับประเทศไทย ในการรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้เล็งเห็นความสำคัญของการผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยอยู่บนพื้นฐานศักยภาพของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นฐานทางด้านศิลปศาสตร์ สังคมศาสตร์ อักษรศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงมุ่งหวังที่จะผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาที่สามารถประกอบอาชีพอิสระได้ในระดับหนึ่ง โดยเป็นบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถทางธุรกิจขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมีความสามารถในการร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนได้เป็น

อย่างดี โดยคำนึงถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ คุณภาพชีวิตและคุณภาพสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการผลิตบัณฑิตให้ได้บัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถทางการบริหาร จัดการโดยอยู่บนพื้นฐานของการบูรณาการศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม สังคมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมเพื่อให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคมและประเทศชาติ

2. เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจหลักทางวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิต และ คุณภาพสิ่งแวดล้อม

3. เพื่อประยุกต์ความรู้ และวิทยการพื้นฐานของมหาวิทยาลัยและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มี ความเหมาะสม และก่อประโยชน์ในการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน และองค์กรท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และธุรกิจท้องถิ่น ทั้งขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีพื้นฐานจากผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นในหลากหลายรูปแบบ

4. เพื่อขยายโอกาสการศึกษาแก่ชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งสร้างสรรค์ความร่วมมือกับสถาบัน การศึกษาท้องถิ่นในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาต่อเนื่อง

5. เพื่อเพิ่มบทบาทของมหาวิทยาลัยในการให้ความรู้ทางธุรกิจ และการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค การรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม การพัฒนาระบบสารสนเทศท้องถิ่นเพื่อเป็นพื้นฐานการประกอบธุรกิจชุมชน รวมทั้งการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ประโยชน์อาคารอย่างมีประสิทธิภาพ

6. เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาการที่นำไปสู่นวัตกรรมในการเพิ่มคุณค่าผลิตภัณฑ์ของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้ประโยชน์ทรัพยากรการท่องเที่ยว การประยุกต์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการธุรกิจชุมชน และการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพสิ่งแวดล้อม ภายใต้ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดและทฤษฎี

2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierachy of Needs Theory)

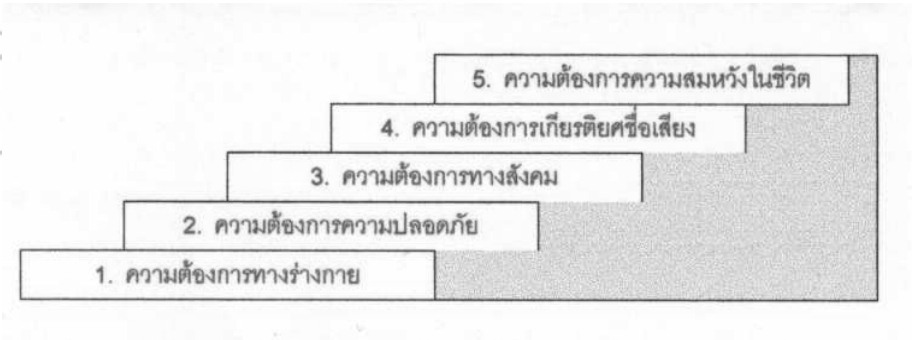
เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abrahum Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด(วิโรจน์ สารรัตนะ 2526 : 42) กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจมักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ โดยภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

ที่มา: วิโรจน์ สารรัตนะ,การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วิสิทธิ์วัฒนา, 2526) ,42

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพเช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาจะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสหภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแล ะเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

5. ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs)เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขั้นสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (growth needs)

ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้วจะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อมาไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลังๆ

จากการศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ จะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความต้องการในเรื่องของตำแหน่งงาน รายได้ ชื่อเสียง และความมั่นคงในอาชีพ ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์ และผู้วิจัยได้นำตัวแปรเหล่านี้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัย

2.2 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

ทฤษฎี ERG ของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (วิโรจน์ สารรัตนะ 2526 : 19-20) ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ย่อโดย E

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ย่อโดย G

จากการศึกษาทฤษฎี ERG ของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ จะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในเรื่อง ความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์ และผู้วิจัยได้นำตัวแปรเหล่านี้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัย

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (วิโรจน์ สารรัตนะ 2526 : 27) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยเป็นแนวคิดที่ว่ามีปัจจัย 2 อย่างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1. ปัจจัยค้ำจุน(Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 9 ประการคือ

1.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

1.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

1.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

2.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก นั้นจะแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์ในคณะวิทยาการจัดการ

การศึกษาปัจจัยค้ำจุนจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการจูงใจในเรื่อง เงินเดือน ความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

และการศึกษาปัจจัยจูงใจจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการจูงใจในเรื่องความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ซึ่งทั้งสองปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์ และผู้วิจัยได้นำตัวแปรเหล่านี้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัย

2.4 ทฤษฎีการตัดสินใจ

ความหมายของการตัดสินใจ มีผู้ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ดังนี้การตัดสินใจคือกระบวนการเลือกแนวทางปฏิบัติที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในสถานการณ์ การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา เป็นเรื่องของการไตร่ตรอง มีเหตุผล ฉะนั้นการเลือกแนวทางดีที่สุดจะต้องพิจารณาถึงความเสี่ยง ความประหยัด เวลาที่ใช้ และข้อจำกัดจากแหล่งต่างๆให้รอบคอบ (ชาลิสา สุกสี 2537 : 22)

การตัดสินใจคือการเลือกสิ่งหนึ่งจากหลายๆสิ่งหรือเลือกที่จะปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากหลายๆทางที่มีอยู่หรือวิธีการที่เลือกนั้นย่อม ได้รับการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วว่าถูกต้องเหมาะสมหรือดีที่สุด และตรงกับเป้าหมายขององค์การด้วยการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจต้องทำหลายครั้งหรือหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่ความสำคัญของเรื่องนั้น

ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึงการพิจารณาตกลงชี้ขาดจากทางเลือกที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางขึ้นไป ในอันที่จะให้มีการกระทำในลักษณะเฉพาะใดๆ หรือการตัดสินใจหมายถึงการตกลงใจที่จะยุติข้อขัดแย้ง ข้อถกเถียงโดยให้มีการกระทำไปในทางหนึ่งทางใดที่ได้มีการพิจารณาและตรวจสอบอย่างรอบคอบแล้ว (พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์ และ ชลิดา ศรมณี 2537: 227)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากความหมายต่างๆดังที่มีผู้กล่าวไว้แล้วนั้น อาจสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึงความคิดและการกระทำต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเลือกแนวทางปฏิบัติ ซึ่งพิจารณาแล้วว่าเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ

2.4.1 พฤติกรรมการตัดสินใจของบุคคล

การศึกษาการตัดสินใจในองค์การมีความสำคัญยิ่งต่อการที่เราจะเข้าถึงบทบาทของผู้บริหารในองค์การแต่ละคน และยังทำให้เราเข้าใจถึงวิธีการดำเนินงานขององค์การ รวมทั้งประสิทธิภาพขององค์การ การตัดสินใจในองค์การเป็นผลมาจากการตัดสินใจของบุคคลภายในองค์การ และการตัดสินใจของบุคคลภายในองค์การเอง ก็ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากลักษณะของพฤติกรรมมนุษย์โดยธรรมชาติ ดังนั้นการที่เราจะเข้าใจถึงการตัดสินใจของบุคคลอย่างลึกซึ่งจึงจำเป็นจะต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในการตัดสินใจ

กล่าวได้ว่า การตัดสินใจเป็นพื้นฐานของสิ่งที่มีชีวิตทั่ว ๆ ไป รวมทั้งเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมในองค์การ การตัดสินใจทำให้เกิดวิธีการที่จะควบคุม บังคับบัญชา ทำให้เกิดการรวมตัวกันของระบบขึ้นได้

“ระบบของสิ่งมีชีวิตทั้งหลายจะต้องประกอบไปด้วยระบบของการตัดสินใจ และระบบของการตัดสินใจดังกล่าวทำให้ระบบของสิ่งมีชีวิตดำเนินอยู่ได้ หากปราศจากซึ่งระบบของการตัดสินใจแล้ว ระบบของสิ่งมีชีวิตจะดำรงอยู่ไม่ได้ ” ชีวิตประจำวันของมนุษย์เองก็จะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจ ตั้งแต่ตื่นนอน การแต่งตัว การเลือกรับประทานอาหาร การไปทำงาน การพักผ่อนหย่อนใจ จนกระทั่งเข้านอน ทุก ๆ ขั้นตอนดังกล่าวจะประกอบด้วยข้อเสนอและทางเลือกมากมาย ซึ่งมนุษย์จะต้องเลือกปฏิบัติในทางหนึ่งทางใด การที่มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งขององค์การ องค์การจึงต้องมีการตัดสินใจ (ชาลิสา สุกสี 2537 : 23)

การตัดสินใจของบุคคลในองค์การอาจแบ่งได้เป็น2ลักษณะ คือ

1. การตัดสินใจที่ต้องใช้ความคิดตรึกตรอง (Conscious) ได้แก่ การตัดสินใจที่มิได้มีการวางแผนเอาไว้ล่วงหน้า(Non-programmed Decisions) เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในระดับของการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่มิได้คาดคิดมาก่อนตลอดเวลา

2. การตัดสินใจที่ไม่ต้องใช้ความคิดตรึกตรองได้ (Unconscious) ได้แก่ การตัดสินใจที่เกิดจากการวางแผนในการตัดสินใจเอาไว้ล่วงหน้าแล้ว(Programmed Decisions) ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยประหยัดเวลาไม่ให้ต้องมีการตัดสินใจในลักษณะที่ซ้ำกันอยู่เรื่อย ๆ เช่นการสร้างกฎระเบียบและขบวนการในการปฏิบัติงาน การสร้างระบบอัตโนมัติ การตัดสินใจในลักษณะนี้ใช้

มากในระดับของการปฏิบัติงานการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่ได้กำหนดเอาไว้ล่วงหน้าแล้ว หากไม่มีปัญหาที่ผิดปรกติใด ๆ ก็อาจใช้ระบบอัตโนมัติหรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยควบคุมการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ลดการที่บุคคลจะต้องมาใช้ความคิดตรึกตรองในขบวนการทำงานที่ซ้ำ ๆ กัน

การตัดสินใจในระดับของการประสานงานมีลักษณะทั้งต้องใช้ความคิดตรึกตรองและไม่ต้องใช้ความคิดตึกตรองผสมผสานกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาของการนำเอาแผนการไปปฏิบัติงานอย่างแจ่มแจ้ง ผู้ทำการประสานงานอาจไม่ต้องใช้การตัดสินใจในลักษณะของการใช้ความคิดตรึกตรองเลย แต่โดยทั่วไปแผนการใด ๆ มักจะต้องประสบอุปสรรคในการนำเอาไปปฏิบัติบางประการ ผู้ทำการประสานงานจึงจำเป็นจะต้องมีทักษะในการตัดสินใจทั้ง 2 ลักษณะดังกล่าว

นอกจากนั้นนักจิตวิทยา(ชาลิสา สุกสี 2537 : 20)ได้อธิบายพฤติกรรมของการตัดสินใจโดยพิจารณาจากระบบของความสัมพันธ์ระหว่างการกระตุ้น และการตอบสนอง(Stimulus and Response)ไว้ว่าพฤติกรรมในการตัดสินใจเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในเงื่อนไขใหม่ ๆ และความต้องการที่จะตอบสนองได้ว่าเป็นลักษณะของRefles Arc หรือ การสะท้อนกลับหมด

นักทฤษฎีการรับรู้(Cognitive Theorists) เสริมขึ้นไปอีกว่ามีตัวกลางในการผลักดันระหว่างการกระตุ้นและการตอบสนองและตัวกลางดังกล่าวนี้เป็นเรื่องซับซ้อนไปกว่าการสะท้อนกลับหมดตามลักษณะของRefles Are ตัวกลางดังกล่าวอาจเรียกได้ว่าเป็น “Image” หรือมโนภาพหรือจินตนาการ ซึ่งเกิดจากผลรวมของประสบการณ์ที่ผ่านมา ดังนั้นพฤติกรรมในการตัดสินใจของมนุษย์จึงขึ้นอยู่กับตัวกระตุ้นอันได้แก่ข่าวสารข้อมูล (Informations) โดยผ่านขบวนการรับรู้ภายใต้จินตนาการหรือมโนภาพของมนุษย์ก่อนที่จะถูกส่งกลับเกิดเป็นพฤติกรรมเฉพาะขึ้นมาขบวนการตัดสินใจจึงเป็นเรื่องซับซ้อนไปกว่าการกระตุ้นและการตอบสนองในลักษณะของRefles Arc

มโนภาพหรือจินตนาการ หมายถึงความรู้สึกต่อการที่จะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมา ซึ่งเป็นผลมาจากการรวบรวมความรู้จากประสบการณ์ และการเรียนรู้ของผู้ที่ทำการตัดสินใจ รวมทั้งความรู้จากสภาพแวดล้อมของตัวเขาเอง การเกิดมโนภาพจึงเป็นผลมาจากการรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งจากภายในตัวของผู้ตัดสินใจ และจากสภาพแวดล้อมภายนอก มโนภาพมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและยุทธวิธีในการดำเนินงานขององค์การ พฤติกรรมของบุคคลจะต้องถูกมโนภาพของเขาเหล่านั้นกลั่นกรองในขั้นสุดท้ายก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะใดๆ ออกมา นอกจากนั้นมโนภาพยังช่วยสร้างความมั่นใจให้กับบุคคลในการที่จะแสดงพฤติกรรมใดๆ

การตัดสินใจของบุคคลในองค์การจึงประกอบไปด้วยการรวบรวมข้อมูลข่าวสารซึ่งถือเป็นตัวกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดมโนภาพ และแสดงพฤติกรรมเฉพาะ (การตัดสินใจใดๆ) ออกมา ซึ่งการแสดงพฤติกรรมเฉพาะดังกล่าวจะสิ้นสุดเมื่อพฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับเป้าหมายที่บุคคลนั้นๆ ต้องการ

2.4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมีจุดเริ่มต้นจากการที่ผู้บริโภคได้รับสิ่งกระตุ้นทำให้เกิด ความต้องการผ่านเข้ามาในความรู้สึกนึกคิด บุคคลแต่ละรายมีความรู้สึกนึกคิด ที่ได้รับอิทธิพลจาก คุณลักษณะต่าง ๆ ของตนเอง และสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจ เพื่อทำให้เกิดการตอบสนองหรือการตัดสินใจ พฤติกรรมผู้บริโภค พฤติกรรมการตัดสินใจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหรือสิ่งกระตุ้นที่เป็นเหตุจูงใจให้เกิดการตัดสินใจ อาจเกิดจากเหตุจูงใจด้านเหตุผล หรือด้านจิตวิทยาก็ได้ สำหรับปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางการตลาด ตัวอย่างเช่น กำหนดราคาให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์และกลุ่มเป้าหมาย หาแหล่งจำหน่ายและให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การตัดสินใจได้ง่าย จัดรายการส่งเสริมการตลาด เพื่อกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจใดๆ

2. ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ไม่สามารถทำการควบคุมได้แต่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ได้แก่

2.1 ปัจจัยทางวัฒนธรรม เป็นลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมที่บุคคลในแต่ละสังคมเป็นผู้สร้างขึ้น และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งค่านิยมในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันจะส่งผลถึงพฤติกรรมผู้บริโภคในแต่ละสังคมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์การตลาดต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับค่านิยมในวัฒนธรรมของสังคมกลุ่มนั้น

2.2 ปัจจัยทางสังคม เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ปัจจัยทางด้านสังคมประกอบด้วย

2.2.1 กลุ่มอ้างอิง เป็นกลุ่มที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย กลุ่มนี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติความคิดเห็นและค่านิยมของบุคคล ตัวอย่างกลุ่มอ้างอิง ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนสนิท เพื่อนร่วมงาน กลุ่มบุคคลชั้นนำในสังคม เพื่อนร่วมสถาบัน เป็นต้น

2.2.2 ครอบครัว บุคคลในครอบครัวถือว่ามีอิทธิพลมากที่สุดต่อทัศนคติ ความคิดเห็นและค่านิยมของบุคคลสมาชิกในครอบครัวประกอบกันขึ้นเป็นกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อพฤติกรรมการซื้อ

2.2.3 บทบาท และสถานะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหลายกลุ่ม เช่น ครอบครัว กลุ่ม อ้างอิง บุคคลที่มีบทบาทและสถานที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม เช่น มีบทบาทเป็นผู้คิดริเริ่ม ผู้ตัดสินใจซื้อ ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ซื้อหรือผู้ใช้

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลทางด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจได้แก่

2.3.1 อายุ ความแตกต่างกันของอายุมีผลต่อความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสามารถใช้อายุเป็นเกณฑ์การแบ่งกลุ่ม

2.3.2 วงจรชีวิตครอบครัว ในแต่ละขั้นตอนของวงจรชีวิตแต่ละคน จะมีค่านิยมและทัศนคติต่อการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมการตัดสินใจของเล่นในวัยเด็ก จะต่างจากพฤติกรรมการตัดสินใจของเล่นในวัยหนุ่มสาว

2.3.3 อาชีพ อาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็น และความต้องการ และบริการที่แตกต่างกัน

2.4 ปัจจัยทางจิตวิทยา เป็นปัจจัยภายในตัวผู้บริโภคที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ได้แก่ การจูงใจ การรับรู้ การเรียน ความเชื่อมั่น ทัศนคติ บุคลิกภาพ และแนวความคิดของตนเอง

2.5 อิทธิพลของปัจจัยทางสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจได้รับอิทธิพลมาจากเหตุการณ์สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น โดยมิได้คาดคิดมาก่อนว่าจะตัดสินใจนั้น ๆ ได้แก่

2.5.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การตัดสินใจทำงานเมื่อที่ทำงานนั้นอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทาง

2.5.2 สิ่งแวดล้อมสังคม การตัดสินใจเพื่อให้สังคมยอมรับว่าตนเองเป็นผู้นำ

2.5.3 เวลา เช่น เมื่อฤดูกาลเปลี่ยนไปพฤติกรรมการตัดสินใจก็แตกต่างกันออกไป

2.5.4 งาน เช่น พฤติกรรมการตัดสินใจของบุคคล เพื่อใช้งานจะแตกต่างกับที่ซื้อเพื่อเป็นของขวัญให้คนอื่น

ผลงานวิจัยนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ

2.5.5 สภาวะทางอารมณ์เช่น การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน เมื่อได้รับการต้อนรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

2.5 ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ โดยอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะได้จากความร่วมมือของผู้บริหารและพนักงานในองค์กรทุกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน (วิโรจน์ สารรัตนะ 2526 : 25) ซึ่งองค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วนคือ

1. การสรรหาพนักงาน(Staffing) หมายถึง กระบวนการเลือกสรรบุคคลมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน รวมถึงการกระทำทุกอย่างที่ผู้จัดการใช้ในการรับคนเข้าทำงานเพื่อสร้างความสนใจให้แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าแข่งขันในตำแหน่งที่เปิดรับ โดยการสรรหาพนักงานสามารถสรรหาได้จากทั้งภายในและภายนอกขององค์กร เช่น เช่นการใช้สื่อโฆษณาต่างๆเข้าไป ประชาสัมพันธ์ ในหน่วยงานที่สำคัญ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Development) หมายถึงการพัฒนาโดยเน้นไปที่การสอนให้สมาชิกขององค์กร ทราบถึงวิธีการในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและช่วยให้ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และเน้นการให้ความรู้และทักษะแก่สมาชิกขององค์การ เพื่อเตรียมเข้าสู่ความรับผิดชอบใหม่

3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์(Compensation and Benefits)

3.1 ผลตอบแทน(Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานมี 2 แบบ คือ

- การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินสดโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้าและโบนัส โดยดูตามระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น และผลการปฏิบัติงาน

- ค่าตอบแทนทางอ้อม รูปของผลประโยชน์ เช่น การประกัน วันหยุดพักผ่อน

3.2 ผลประโยชน์(Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งจากในองค์กร หรือผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐานแบ่งได้ 2 แบบ คือ

- ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การได้รับรูปด้วยตัวเงิน

- ผลประโยชน์ทางจิตวิทยา ได้แก่ สวัสดิภาพด้านสุขภาพ ประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

4. ความปลอดภัยและสุขภาพ(Safety and Health) การหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุหรือการเจ็บไข้ก็ตาม ซึ่งอาจจะจัดเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้าเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปลอดภัย

5. ลูกจ้างและแรงงานสัมพันธ์(Employee and Labor Relations) หมายถึงบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในฐานะนายจ้างและบุคลากรในฐานะลูกจ้างทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหาภาคดังนี้

5.1 ความสัมพันธ์ระดับจุลภาค หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ภายในขอบเขตขององค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารและการจัดการ ตลอดจนประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

5.2 ความสัมพันธ์ระดับมหาภาค หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่มีผลไม่เพียงแต่ในองค์กร แต่จะมีผลต่อสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

จากการศึกษาทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเรื่อง ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และวันหยุดพักผ่อน ซึ่งจะใช้เป็นตัวแปรในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์ในคณะวิทยาการจัดการ ดังนั้นทฤษฎีนี้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการนำมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแบบสอบถาม

2.6 แนวคิดส่วนผสมทางการตลาด

ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing mix หรือ 4 Ps) หมายถึง ตัวแปรทางการตลาดที่ควบคุมได้ ซึ่งบริษัทใช้ร่วมกัน เพื่อตอบสนองความพึงพอใจแก่กลุ่มเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2546 : 53)

1. ผลิตภัณฑ์ (Product) หมายถึง สิ่งที่เสนอขายโดยธุรกิจ เพื่อตอบสนอความจำเป็นหรือความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วยสิ่งที่สัมผัสได้ และ สัมผัสไม่ได้ เช่นบรรจุภัณฑ์ สี ราคา คุณภาพ ตราสินค้า บริการและชื่อเสียงของผู้ขาย ผลิตภัณฑ์อาจจะเป็นสินค้าบริการ สถานที่ บุคคล หรือความคิด ผลิตภัณฑ์ต้องมีอรรถประโยชน์ (Utility) คุณค่า (Value) ในสายตาของลูกค้า จึงจะมีผลทำให้ผลิตภัณฑ์สามารถขายได้

2. ราคา (Price) หมายถึง จำนวนเงินหรือสิ่งอื่นๆ ที่มีความจำเป็นต้องจ่ายเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์หรือ หมายถึง คุณค่าผลิตภัณฑ์ในรูปตัวเงิน ผู้บริโภคจะเปรียบเทียบระหว่างคุณค่าของผลิตภัณฑ์กับราคา (Price) ของผลิตภัณฑ์นั้น ดังนั้นผู้กำหนดกลยุทธ์ด้านราคาจึงต้องคำนึงถึงคุณค่าที่รับรู้ (Perceived value) ในสายตาของลูกค้า ซึ่งต้องพิจารณาการยอมรับของลูกค้าในคุณค่าของผลิตภัณฑ์ว่าสูงกว่าราคาผลิตภัณฑ์ ต้นทุนสินค้าและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง และการแข่งขัน

3. การส่งเสริมการตลาด (Promotion) เป็นเครื่องมือการสื่อสาร เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อตราสินค้าหรือบริการหรือความคิดหรือต่อบุคคล โดยใช้เพื่อจูงใจให้เกิดความต้องการ เพื่อเตือนความทรงจำในผลิตภัณฑ์ โดยคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความเชื่อ และพฤติกรรมการซื้อ หรือเป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลระหว่างผู้ซื้อกับผู้ขาย เพื่อสร้างทัศนคติและพฤติกรรมการซื้อ การติดต่อสื่อสารอาจใช้พนักงานขาย(Personal selling) ทำการขาย และการติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้คน (Non-personal selling) เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารมีหลายประการ องค์การอาจเลือกใช้หนึ่งหรือหลายเครื่องมือ ซึ่งต้องใช้หลักการเลือกใช้เครื่องการสื่อสารการตลาดแบบประสมประสานกัน

4. การจัดจำหน่าย (Place) หมายถึง โครงสร้างของช่องทาง ซึ่งประกอบด้วยสถาบันและกิจกรรม ใช้เพื่อเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์และบริการจากองค์การไปยังตลาดสถาบันที่นำผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดเป้าหมายคือ สถาบันการตลาด ส่วนกิจกรรมที่ช่วยในการกระจายสินค้า ประกอบด้วย การขนส่ง การคลังสินค้า และการเก็บรักษาสินค้าคงคลัง

จากการศึกษาส่วนประสมทางการตลาดจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการจูงใจในเรื่องของ หลักสูตร สถานที่ตั้ง และการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลหรือความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์และผู้วิจัยได้นำตัวแปรเหล่านี้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ต่อเกียรติ จินจุลทการ(2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของคนงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับสำคัญมาก ในส่วนปัจจัยค้ำจุนที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากได้แก่ ด้านคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคัญบัญชา ด้านคุณภาพของวิธีการปกครองและดูแลพนักงาน ด้านนโยบายและบริหาร ด้านเงื่อนไขและสภาพของงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมากสุดได้แก่ ด้านลักษณะคนงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และด้านความรับผิดชอบ

จีรพันธ์ แสนคำอ้าย(2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการประกอบอาชีพขับรถไม่โดยสารไม่ประจำทาง : กรณีศึกษารถตู้รับจ้างส่วนบุคคลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าผู้ขับรถตู้รับจ้างส่วนบุคคลเป็นเพศชายอายุระหว่าง 30 – 50 ปี อาศัยในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่การศึกษามีหลายระดับตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 4 , ปีที่5 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บางคนยังเป็นโสด บางคนมีครอบครัวแล้ว ขับรถรับจ้างมาแล้ว 5 – 15 ปี ปัจจัยที่มีอิทิพลต่อการตัดสินใจมีดังนี้คือ ด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านรายได้

ชวาล นิ่มพิจารณ์(2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทอลงกรณ์ห้องเย็น จำกัด พบว่าพนักงานรายวันส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 62.6 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 37.4 ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสัมฤทธิ์ผล และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าตามลำดับ โดยพนักงานรายวันให้ความสำคัญกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ

ปัจจัยค้ำจุนชีวิตส่วนตัวมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการสอนและการแนะนำเทคนิค ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงานตามลำดับ

ชาลิสา สุกสี(2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพยาบาลในการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงพยาบาลเอกชน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานดังนี้ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่โรงพยาบาลรัฐบาลมากกว่า และโรงพยาบาลรัฐบาลได้รับสูงกว่า ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสุภาพในการสอนและการมอบหมายงาน และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม รองลงมาสภาพแวดล้อมด้านเสียงในบริเวณที่ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมด้านแสงในบริเวรที่ปฏิบัติงานตามลำดับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ โรงพยาบาลรัฐบาลก้าวหน้ามากกว่า รองลงมาได้รับการยอมรับจากสังคมภายในภายนอก สถานภาพและการเจริญเติบโตของโรงพยาบาลตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความเป็นมิตรกันเองของเพื่อนร่วมงาน รองลงมาการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านมีปัญหา ตามลำดับ ด้านนโยบาลต่างๆในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และระเบียบข้อบังคับของโรงพยาบาลมีความชัดเจนในทางปฏิบัติตามลำดับ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงออกซึ่งความสามารถ และความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน รองลงมาสนับสนุนให้ได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ และสนับสนุนให้ศึกษาและฝึกอบรมเพิ่มเติมตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามความเหมาะสม ตามลำดับ ความน่าสนใจของงาน ได้แก่ งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะที่ท้าทาย และจูงใจให้อยากทำ รองลงมางานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเป็นอิสระในการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีมาทำงาน และได้ทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมา ตามลำดับ

มนูญ เรือนใจมั่น(2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความปลอดภัย รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความผูกพันหรือการยอมรับ ปัจจัยด้านความต้องการด้านร่างกาย ปัจจัยด้านความ

ต้องการความสำเร็จในชีวิต และปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยด้านความปลอดภัยประกอบด้วย การบรรจุเป็นพนักงานประจำที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญกับ อันดับสุดท้ายต่อลักษณะงานที่มีการประกันชีวิติให้ ปัจจัยด้านความผูกพันและการยอมรับ ประกอบด้วย ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายต่อการเข้าทำงานในโรงงานจากคำแนะนำของเพื่อน ปัจจัยด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายต่อลักษณะงานที่ทำมีการรับจ้างเหมาเป็นชิ้น ปัจจัยความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อเรื่องการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ในการทำงาน และให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายต่อการได้ทำงานที่ท้าทาย ปัจจัยความต้องการการยกย่อง ประกอบด้วย ผู้บังคัญบัญชายอมรับความสามารถในการทำงานซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญลำดับสุดท้ายต่อการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้า

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์ในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีกระบวนการดำเนินการศึกษาและขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัย และเอกสารต่างๆเพื่อนำมาอ้างอิงประกอบการศึกษา
2. การสัมภาษณ์โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และนำไปทดสอบเพื่อหาความรู้ความถูกต้องและเหมาะสม ของแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรที่ต้องสำรวจ

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการในปีการศึกษา 2552 จำนวน 60 คนซึ่งมีทั้งหมด 7 หลักสูตรประกอบด้วย

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว
สาขาวิชาการจัดการชุมชน
สาขาวิชาการตลาด
สาขาวิชาธุรกิจโรงแรมและที่พัก
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ
สาขาวิชารัฐประศาสนศาตร์

พลังแห่งวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยานิพนธ์ภาษา ระดับปริญญาตรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ(Primary Data)

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม ให้กับคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เป็นการกำหนดประชากรไว้อย่างชัดเจน คือมีจำนวนประชากรทั้งหมด 60 คน ใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลประมาณ 4 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 48 ชุด

2. ข้อมูลปฐมภูมิ(Secondary Data)

การเก็บรวบรวมรายละเอียด และข้อมูลจากเอกสารจากงานวิจัย ตำราวิชาการ บทความจากวารสารและนิตยสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาวิจัย รวมถึงวิทยานิพนธ์และภาคนิพนธ์ด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิดที่สร้างขึ้นโดยปรับจากแบบสอบถามของต่อเกียรติ จินจุลทการ ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของคนงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร รวมถึงแบบสอบถามของชาลิสา สุกสีได้ ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพยาบาลในการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เพื่อปรับให้เกิดความสมบูรณ์ในชุดคำถามที่จะใช้สำรวจ และมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลมาประกอบแนวคิดและกำหนดขอบเขต
3. จัดทำโครงสร้างของแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเพราะผู้วิจัยได้ปรึกษาและตรวจสอบแบบสอบถามโดยอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งเป็นบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความเชี่ยวชาญในด้านการเงินและการวิจัย

ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ค่าจ้างที่ได้รับ (รวมค่าล่วงเวลา และอื่นๆ) ภูมิลำเนา และสาขาวิชาที่สังกัด

ส่วนที่2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ ของคณาจารย์โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบโดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกประเมินค่า 5 ระดับ คือ 5, 4, 3, 2 และ1 โดยมีความหมายดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากที่สุด	5
มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมาก	4
มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจปานกลาง	3
มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจน้อย	2
มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด	1

การแปลความหมายของข้อมูล

โดยการหาค่าเฉลี่ยของระดับคะแนน แบ่งเป็น 5 ช่วง ตามระดับความเห็นด้วยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการเลือกทำงานในคณะวิทยาการจัดการ ของคณาจารย์เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเสนอแนะโดย เป็นคำถามปลายเปิด (Open End Question)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถาม พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปใช้การวิเคราะห์ข้อมูล SPSS For Windows โดยระเบียบวิธีทางสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ สรุปข้อเสนอแนะที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ผู้วิจัยนำสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ = คะแนนเฉลี่ยประชากร (Mean)

S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 เดือนมิถุนายน ถึงเดือนกันยายน ทำการค้นคว้าและศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา และส่งหัวข้อเรื่อง

ระยะที่ 2 เดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน ทำการทดลองภาคสนาม โดยการแจกแบบสอบถามไปยังประชากรทั้งหมด

ระยะที่ 3 เดือนธันวาคม ถึงเดือนมกราคม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมายและสรุปผลการทดลอง

กิจกรรม	เดือน														
	ปี 2552												ปี 2553		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1.ทำการค้นคว้าและศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา และส่งหัวข้อเรื่อง						→	→	→	→						
2.ลงภาคสนามเก็บรวบรวมข้อมูล										→	→				
3. วิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมาย สรุปผลการศึกษา												→	→	→	

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง“การศึกษาการตัดสินใจเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการของคณาจารย์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จากแบบสอบถามที่แจกจำนวน 60 ชุด และได้รับกลับคืนมาจำนวน 48 ชุด โดยการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งได้เป็นส่วนๆดังนี้

ส่วนที่1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการของคณาจารย์

ส่วนที่3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยในส่วนนี้ประกอบด้วยรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะทางด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ค่าจ้างที่ได้รับ (รวมค่าล่วงเวลา และอื่นๆ) ภูมิลำเนา และสาขาวิชาที่สังกัด

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	20	41.7
หญิง	28	58.3
รวม	48	100

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าประชากรเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยกลุ่มประชากรมีเพศหญิง 28 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 และเพศชายมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 25 ปี	5	10.4
26 – 30 ปี	14	29.2
31 – 40 ปี	19	39.6
41 – 50 ปี	8	16.7
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	2	4.1
รวม	48	100

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าประชากรอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน19 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาคือช่วงอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ช่วงอายุ 20 – 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	30	62.5
สมรส	18	37.5
หย่าร้าง	0	0
หม้าย	0	0
รวม	48	100

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าประชากรมีสถานภาพสมรสสมรสแล้วมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อย 62.5 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	9	18.8
ปริญญาโท	30	62.4
ปริญญาเอก	9	18.8
รวม	48	100

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าประชากรมีระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ในระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าจ้างที่ได้รับ (รวมค่าล่วงเวลา และอื่นๆ)

ค่าจ้างที่ได้รับ(รวมค่าล่วงเวลาและอื่นๆ)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3	6.3
15,001 – 22,000 บาท	21	43.7
22,001 – 29,000 บาท	13	27.1
มากกว่า 29,001 บาทขึ้นไป	11	22.9
รวม	48	100

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าประชากรมีค่าจ้างที่ได้รับ (รวมค่าล่วงเวลา และอื่นๆ) 15,001 – 22,000 บาท มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคือ 22,001 – 29,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 มากกว่า 29,001 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	2	4.1
ภาคกลาง	30	62.5
ภาคตะวันตก	5	10.4
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3	6.3
ภาคใต้	8	17.7
ภาคตะวันออก	0	0
รวม	48	100

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าประชากรมีภูมิลำเนาภาคกลางมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงคือภาคใต้ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ภาคตะวันตก จำนวน

คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ภาคเหนือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาขาวิชาที่สังกัด

สาขาวิชาที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป	27	56.2
สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว	13	27.1
สาขาวิชาการจัดการชุมชน	8	16.7
รวม	48	100

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าประชากรสังกัดสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไปมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมาคือสาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 สาขาวิชาการจัดการชุมชน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตอนที่2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการของคณาจารย์ ของกลุ่มประชากร

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการของคณาจารย์ได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 13 กลุ่ม ดังนี้

1. ด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ด้านลักษณะของอาชีพ
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
8. ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา
9. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
10. ด้านความรับผิดชอบ
11. ด้านหลักสูตร
12. ด้านสถานที่ตั้ง
13. ด้านการประชาสัมพันธ์

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานจำแนกตามด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
อัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม	4 (8.3)	19 (39.6)	22 (45.8)	3 (6.3)	- (-)	48 (100)	3.50	0.74	มาก
การปรับเงินเดือน เมื่อมีการปฏิบัติงานในระยะหนึ่งตามหลักเกณฑ์	4 (8.3)	18 (37.5)	22 (45.8)	4 (8.3)	- (-)	48 (100)	3.46	0.77	มาก
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ	6 (12.5)	14 (29.2)	25 (52.1)	2 (4.2)	1 (2,1)	48 (100)	3.46	0.85	มาก
สาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ ห้องอาหารห้องพัก ฯลฯ มีความพอเพียงสะดวกสบาย	4 (8.3)	13 (27.1)	30 (62.5)	1 (2.1)	- (-)	48 (100)	3.42	0.68	มาก
มีการจ่ายค่าจ้างตามประสบการณ์ทำงาน	4 (8.3)	20 (41.7)	20 (41.70	4 (8.3)	- (-)	48 (100)	3.50	0.77	มาก
มีการจ่ายโบนัสทุกปี	2 (4.2)	9 (18.8)	28 (58.3)	8 (16.7)	1 (2.1)	48 (100)	3.02	0.79	ปานกลาง
ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	10 (20.8)	17 (35.4)	16 (33.3)	5 (10.4)	- (-)	48 (100)	3.67	0.93	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.44	0.80	มาก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.44 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย สามอันดับแรก ได้แก่ อัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมและมีการจ่ายค่าจ้างตามประสบการณ์ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับที่สองคือเงินเดือนที่ได้รับ

เพียงพอกับค่าครองชีพและการปรับเงินเดือน เมื่อมีการปฏิบัติงานในระยะหนึ่งตามหลักเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.46 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับที่สามคือ สาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ ห้องอาหารห้องพัก ฯลฯ มีความพอเพียง สะดวกสบาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานจำแนกตามด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การสนับสนุน ให้การศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม ตามหน้าที่ที่ต้องรับ	21 (43.8)	18 (37.5)	7 (14.6)	1 (2.1)	1 (2.1)	48 (100)	4.19	0.91	มาก
การเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถและความคิดเห็นในการปฏิบัติการ	9 (18.8)	27 (56.3)	9 (18.8)	1 (2.1)	2 (4.2)	48 (100)	3.83	0.90	มาก
การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่ง	5 (10.4)	21 (43.8)	17 (35.4)	1 (2.1)	4 (8.3)	48 (100)	3.46	1.01	มาก
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	10 (20.8)	23 (47.9)	11 (22.9)	3 (6.3)	1 (2.1)	48 (100)	3.79	0.92	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.81	0.97	มาก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านความก้าวในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.81 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุน ให้การศึกษา หรือฝึกอบรมเพิ่มเติมตามหน้าที่ที่ต้องรับ มีค่าเฉลี่อยู่ที่ 4.19 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับที่สองคือการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถและความคิดเห็นในการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.83 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้า

ทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก และอันดับที่สามคือ การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานจำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	5 (10.4)	18 (37.5)	19 (39.6)	6 (12.5)	- (-)	48 (100)	3.46	0.85	มาก
ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3 (6.3)	23 (47.9)	16 (33.3)	5 (10.4)	1 (2.1)	48 (100)	3.46	0.85	มาก
ความเป็นมิตรกันเองของเพื่อนร่วมงาน	4 (8.3)	24 (50.0)	18 (37.5)	1 (2.1)	- (-)	48 (100)	3.60	0.76	มาก
โอกาสร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	2 (4.2)	11 (22.9)	26 (54.2)	4 (8.3)	5 (10.4)	48 (100)	3.02	0.96	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	3 (6.3)	12 (25.0)	18 (37.5)	13 (27.1)	2 (4.2)	48 (100)	3.02	0.98	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม							3.31	0.91	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.31 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความเป็นมิตรกันเองของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับ มาก อันดับสองคือ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.46 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการ

จัดการในระดับมาก อันดับที่สามคือ โอกาสร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.02 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานจำแนกตามด้านลักษณะอาชีพ

ปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพ	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
มีความภูมิใจกับงานที่ได้ทำ	16 (33.3)	27 (56.3)	4 (8.3)	1 (2.1)	- (-)	48 (100)	4.21	0.68	มากที่สุด
สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	18 (37.5)	25 (52.1)	5 (10.4)	- (-)	- (-)	48 (100)	4.27	0.64	มากที่สุด
ปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	4 (8.3)	25 (52.1)	4 (8.3)	- (-)	- (-)	48 (100)	4.31	0.62	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม							4.26	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.26 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมากที่สุด ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับ มากที่สุด อันดับสองคือมีความภูมิใจกับงานที่ได้ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานจำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
มีนโยบายตรวจสุขภาพประจำปี	6 (12.5)	25 (52.1)	13 (27.1)	4 (8.3)	- (-)	48 (100)	3.69	0.80	มาก
ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	6 (12.5)	25 (52.1)	15 (31.3)	1 (2.1)	1 (2.1)	48 (100)	3.71	0.81	มาก
แผนการดำเนินงานและนโยบายของคณะ	7 (14.6)	21 (43.8)	19 (39.6)	- (-)	- (-)	48 (100)	3.71	0.74	มาก
ระเบียบข้อบังคับของคณะมีความชัดเจน	2 (4.2)	21 (43.8)	23 (47.9)	1 (2.1)	1 (2.1)	48 (100)	3.46	0.71	มาก
การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน	3 (6.3)	18 (37.5)	23 (47.9)	4 (8.3)	- (-)	48 (100)	3.42	0.74	มาก
การมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ	3 (6.3)	18 (37.5)	22 (45.8)	4 (8.3)	- (-)	48 (100)	3.38	0.82	ปานกลาง
ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย	1 (2.1)	21 (43.8)	22 (45.8)	2 (4.2)	2 (4.2)	48 (100)	3.35	0.79	ปานกลาง
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	4 (8.3)	20 (41.7)	22 (45.8)	2 (4.2)	- (-)	48 (100)	3.54	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.35	0.77	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.35 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและแผนการดำเนินงานและนโยบายของคณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.71 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับที่สองคือมีนโยบายตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้า

ทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับที่สามคือการมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานจำแนกตามด้านสภาแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
สภาพแวดล้อมด้านเสียงในบริเวณที่ปฏิบัติงาน	5 (10.4)	15 (31.3)	25 (52.1)	2 (4.2)	1 (2.1)	48 (100)	3.44	0.82	มาก
สภาพแวดล้อมด้านอากาศในบริเวณที่ปฏิบัติงาน	7 (14.6)	22 (45.8)	17 (35.4)	2 (4.2)	- (-)	48 (100)	3.71	0.77	มาก
สภาพแวดล้อมด้านแสงในบริเวณที่ปฏิบัติงาน	5 (10.4)	9 (18.8)	29 (60.4)	- (-)	- (-)	48 (100)	3.30	0.78	ปานกลาง
คุณภาพและปริมาณอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	9 (18.8)	21 (43.8)	16 (33.3)	2 (4.2)	- (-)	48 (100)	3.77	0.81	มาก
ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	6 (12.5)	24 (50.0)	16 (33.3)	1 (2.1)	1 (2.1)	48 (100)	3.69	0.80	มาก
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	12 (25.0)	17 (35.4)	18 (37.5)	1 (2.1)	- (-)	48 (100)	3.83	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.62	0.82	มาก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.62 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อยสามอันดับแรก ได้แก่ คุณภาพและปริมาณอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับสองคือ สภาพแวดล้อมด้านอากาศในบริเวณที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับ

สามคือ ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ชื่อเสียงและความเป็นมาของคณะ	4 (8.3)	32 (66.7)	12 (25.0)	- (-)	- (-)	48 (100)	3.83	0.56	มาก
สถานภาพและการเจริญเติบโตของคณะ	7 (14.6)	30 (62.5)	11 (22.9)	- (-)	- (-)	48 (100)	3.92	0.61	มาก
ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	9 (18.8)	25 (52.1)	13 (27.1)	1 (2.1)	- (-)	48 (100)	3.86	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.88	0.64	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.88 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ สถานภาพและการเจริญเติบโตของคณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับสองคือ ชื่อเสียงและความเป็นมาของคณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.8 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานจำแนกตามด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน	8 (16.7)	22 (45.8)	16 (33.3)	2 (4.2)	- (-)	48 (100)	3.75	0.79	มาก
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น	7 (14.6)	22 (45.8)	17 (35.4)	1 (2.1)	1 (2.1)	48 (100)	3.69	0.83	มาก
การชี้แนะ ให้ความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอยู่	8 (16.7)	18 (37.5)	19 (39.6)	2 (4.2)	1 (2.1)	48 (100)	3.63	0.90	มาก
การตัดสินอย่างมีเหตุผลของผู้บังคับบัญชา	9 (18.8)	17 (35.4)	16 (33.3)	4 (8.3)	2 (4.2)	48 (100)	3.56	1.03	มาก
ความเป็นธรรมของการพิจารณาผลงาน	10 (20.8)	16 (33.3)	16 (33.3)	4 (8.3)	2 (4.2)	48 (100)	3.58	1.05	มาก
ความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา	15 (31.3)	15 (31.3)	14 (29.2)	3 (6.3)	1 (2.1)	48 (100)	3.83	1.02	มาก
ปัจจัยด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	10 (20.8)	24 (50.00	12 (25.0)	2 (4.2)	- (-)	48 (100)	3.88	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.70	0.92	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.70 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับสองคือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับสามคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก

ผลงานวิจัยนี้ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานจำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การเป็นอาจารย์ในคณะเป็นที่ยอมรับของสังคม	10 (20.8)	25 (52.1)	12 (25.0)	1 (2.1)	- (-)	48 (100)	3.91	0.74	มาก
ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	10 (20.8)	20 (41.7)	16 (33.3)	2 (4.2)	- (-)	48 (100)	3.79	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.85	0.78	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.85 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการคือ การเป็นอาจารย์ในคณะเป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานจำแนกตามด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญ	4 (8.3)	22 (45.8)	16 (33.3)	6 (12.5)	- (-)	48 (100)	3.50	0.83	มาก
มีโอกาสได้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น	4 (8.3)	23 (47.9)	18 (37.5)	3 (6.3)	_ (-)	48 (100)	3.58	0.74	มาก
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	4 (8.3)	21 (43.8)	18 (37.5)	5 (10.4)		48 (100)	3.50	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.53	0.78	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.53 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับสองคือ มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานจำแนกตามด้านหลักสูตร

ปัจจัยด้านหลักสูตร	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.หลักสูตรมีความหลากหลายและน่าสนใจ	6 (12.5)	24 (50.0)	16 (33.3)	1 (2.1)	- (-)	47 (97.9)	3.74	0.71	มาก
2.หลักสูตรสอดคล้องกับความรู้และความสามารถ	9 (18.8)	22 (45.8)	14 (29.2)	3 (6.3)	- (-)	48 (100)	3.77	0.83	มาก
3.หลักสูตรทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ	10 (20.8)	20 (41.7)	16 (33.3)	2 (4.2)	- (-)	48 (100)	3.79	0.82	มาก
4.ปัจจัยด้านหลักสูตรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	8 (16.7)	26 (54.2)	12 (25.0)	2 (4.2)	- (-)	48 (100)	3.83	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.79	0.82	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.79 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ หลักสูตรทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 79 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับสองคือหลักสูตรสอดคล้องกับความรู้และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก อันดับสามคือหลักสูตรมีความหลากหลายและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานจำแนกตามด้านสถานที่ตั้ง

ปัจจัยด้านสถานที่ตั้ง	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ทำเลที่ตั้งเหมาะสม	5 (10.4)	15 (31.3)	17 (35.4)	8 (16.7)	3 (6.3)	48 (100)	3.22	1.06	ปานกลาง
สถานที่ตั้งสะดวกต่อการเดินทาง	5 (10.4)	9 (18.8)	22 (45.8)	8 (16.7)	4 (8.3)	48 (100)	3.06	1.06	ปานกลาง
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	3 (6.3)	10 (20.8)	27 (56.3)	7 (14.6)	1 (2.1)	48 (100)	3.15	0.82	ปานกลาง
ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	6 (12.5)	16 (33.3)	23 (47.9)	3 (6.3)	- (-)	48 (100)	3.52	0.80	มาก
				ค่าเฉลี่ยรวม			3.24	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านสถานที่ตั้ง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.24 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ ทำเลที่ตั้งเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับปานกลาง อันดับสองคือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.15 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับปานกลาง อันดับสามคือสถานที่ตั้งสะดวกต่อการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.06 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับปานกลาง

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อคณาจารย์ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน จำแนกตามด้านการประชาสัมพันธ์

ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์	ระดับความสำคัญ					จำนวน (ร้อยละ)	μ	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
มีการประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง	2 (4.2)	19 (39.6)	24 (50.0)	2 (4.2)	1 (2.1)	48 (100)	3.40	0.74	ปานกลาง
มีการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว	2 (4.2)	13 (27.1)	28 (58.3)	4 (8.3)	1 (2.1)	48 (100)	3.22	0.75	ปานกลาง
การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานที่ว่างชัดเจนครอบคลุม และเข้าใจง่าย	1 (2.1)	21 (43.8)	22 (45.8)	4 (8.3)	- (-)	48 (100)	3.40	0.68	ปานกลาง
ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	4 (8.3)	18 (37.5)	23 (47.9)	2 (4.2)	1 (2.1)	48 (100)	3.46	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.67	0.74	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.67 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ มีการประชาสัมพันธ์หลายช่องทางและการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานที่ว่างชัดเจนครอบคลุม และเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.40 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับปานกลาง อันดับสอง คือ.มีการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับปานกลาง

ตารางที่ 22 สรุป จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทั้งหมดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าในคณะวิทยาการจัดการ ของคณาจารย์

ปัจจัยด้านต่างๆ	μ	S.D.	แปรผล
ด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ	3.44	0.80	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.81	0.97	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.31	0.91	ปานกลาง
ด้านลักษณะของอาชีพ	4.26	0.65	มากที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.53	0.77	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.62	0.82	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88	0.64	มาก
ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.70	0.92	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.85	0.78	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.53	0.78	มาก
ด้านหลักสูตร	3.79	0.82	มาก
ด้านสถานที่ตั้ง	3.24	0.95	ปานกลาง
ด้านการประชาสัมพันธ์	3.67	0.74	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานมากที่สุดคือปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 หมายความว่าปัจจัยด้านความคาดหวังมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านสถานที่ตั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.24 หมายความว่าปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กรุณาอ้างอิงนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามของประชากรมีดังนี้

1. งานที่ทำมีปริมาณที่มากจนเกินไป
2. ธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหาร
3. ความสะดวกสบายในการเดินทาง มาทำงาน
4. อัตราค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ
5. อยากให้การเดินทางโดยรถโดยสารประจำทาง มีความสะดวก และความปลอดภัย มากกว่านี้
6. การเพิ่มความชัดเจนและช่องทางการสื่อสารข้อมูลในการดำเนินงานต่างๆแก่บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
7. ควรเพิ่มสวัสดิการ และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ
8. ที่พักของอาจารย์ควรสะดวกสบายมากกว่าที่เป็น

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์

ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นคณาจารย์ชาวไทยที่ไม่ได้ลาศึกษาต่อของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 60 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และ คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านต่างๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ระยะเวลาการศึกษาตั้งวันที่ 8 มิถุนายน จนถึง 12 ธันวาคม 2552

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์" สามารถวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ส่วนที่1 ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ซึ่งประกอบไปด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ค่าจ้างที่ได้รับ (รวมค่าล่วงเวลา และอื่นๆ) ภูมิลำเนา และสาขาวิชาที่สังกัด จากการศึกษาพบว่าคุณลักษณะทั่วไปของประชากรเป็นดังนี้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 58.3 และมีเพศชายคิดเป็นร้อยละ 41.7

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 ช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

สถานภาพสมรส

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสสมรสแล้วมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อย 62.5 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ในระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ คิดเป็นร้อยละ 18.8

ค่าจ้างที่ได้รับ(รวมค่าล่วงเวลา และอื่นๆ)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าจ้างที่ได้รับ (รวมค่าล่วงเวลา และอื่นๆ) 15,001 – 22,000 บาท มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ต่ำกว่า 15,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

ภูมิลำเนา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีภูมิลำเนาภาคกลางมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 น้อยที่สุดคือภาคเหนือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

สาขาวิชาที่สังกัด

ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไปมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมาคือสาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 สาขาวิชาการจัดการชุมชน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์

จากปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจต่างๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 3.85

3.81 3.79 3.70 3.67 3.62และ3.53 ตามลำดับ ปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นและปัจจัยด้านสถานที่ตั้ง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31และ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย สามอันดับแรก ได้แก่ อัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมและมีการจ่ายค่าจ้างตามประสบการณ์ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพและการปรับเงินเดือน เมื่อมีการปฏิบัติงานในระยะหนึ่งตามหลักเกณฑ์ และสาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ ห้องอาหารห้องพัก ฯลฯ มีความพอเพียง สะดวกสบาย(จากตารางที่ 4.8)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุน ให้การศึกษา หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม ตามหน้าที่ที่ต้องรับ การเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถและความคิดเห็นในการปฏิบัติการ และการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่ง(จากตารางที่ 4.9)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความเป็นมิตรกันเองของเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และโอกาสร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน(จากตารางที่ 4.10)

ปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และ มีความภูมิใจกับงานที่ได้ทำ(จากตารางที่ 4.11)

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและแผนการดำเนินงานและนโยบายของคณะ มีนโยบายตรวจสุขภาพประจำปี และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน(จากตารางที่ 4.12)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อยสามอันดับแรก ได้แก่ คุณภาพและปริมาณอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมด้านอากาศในบริเวณที่ปฏิบัติงาน และช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม(จากตารางที่ 4.13)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ สถานภาพและการเจริญเติบโตของคณะ และชื่อเสียงและความเป็นมาของคณะ (จากตารางที่ 4.14)

ปัจจัยด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น(จากตารางที่ 4.15)

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการคือ การเป็นอาจารย์ในคณะเป็นที่ยอมรับของสังคม(จากตารางที่ 4.16)

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ มีโอกาสได้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น และมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญ(จากตารางที่ 4.17)

ปัจจัยด้านหลักสูตร

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ หลักสูตรทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ หลักสูตรสอดคล้องกับความรู้และความสามารถ และหลักสูตรมีความหลากหลายและน่าสนใจ(จากตารางที่ 4.18)

ปัจจัยด้านสถานที่ตั้ง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสถานที่ตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ ทำเลที่ตั้งเหมาะสม ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และสถานที่ตั้งสะดวกต่อการเดินทาง (จากตารางที่ 4.19)

ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ มีการประชาสัมพันธ์หลายช่องทางและการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานที่ว่างชัดเจนครอบคลุม และเข้าใจง่าย และมีการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว(จากตารางที่ 4.20)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์” อภิปรายผลการวิจัย สามารถแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1. ข้อจำกัดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และประชากรที่ศึกษานั้นก็เป็นประชากรที่ครอบคลุมเพราะมีจำนวนที่ใกล้เคียงกับจำนวนของประชากรทั้งหมด

ข้อจำกัดในการทำวิจัยในด้านเวลา อาจารย์ บางคนเร่งรีบในการตอบแบบสอบถามอีกทั้งไม่มีเวลาเป็นเหตุทำให้ข้อมูลที่ได้บิดเบือนจากความเป็นจริง จึงส่งผลให้ไม่สามารถเก็บ

แบบสอบถามได้ครบตามจำนวนที่กำหนด ดังนั้นผู้ศึกษาควรแก้ไขโดยการหาเวลาที่อาจารย์ว่างพอไม่เร่งรีบใช้เวลานั้นในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์

2. ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์ ได้ผลวิจัยนำมาอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

อภิปรายกับแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคณาจารย์ ข้อค้นพบจากตาราง จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.26 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมากที่สุด ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการเรียงตามลำดับมาก-น้อย ได้แก่ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมากที่สุด อันดับสองคือมีความภูมิใจกับงานที่ได้ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 ซึ่งหมายความว่า มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการในระดับมากที่สุด ซึ่งสถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพมากที่สุด

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยด้านสถานที่ตั้งน้อยที่สุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ขัดแย้งกับวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อลงกรณ์ห้องเย็น จำกัด ของชวาล นิ่มพิจารณ์(2548) ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพนักงานรายวันส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุดซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยที่กำลังศึกษาอยู่ที่ได้ผลการศึกษาพบว่า คณาจารย์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพมากที่สุด ทำให้พบว่า เหตุผลที่การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์ ขัดแย้งกับงานวิจัยต่างที่เกี่ยวข้องนั้นเนื่องมาจากความแตกต่างในลักษณะของอาชีพ ซึ่งในแต่ละอาชีพจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการตัดสินใจที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

1.1 จากการวิจัยพบว่า คณาจารย์ให้ความสำคัญในปัจจัยด้านสถานที่ตั้งอยู่ในระดับน้อยที่สุดคืออยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสถานที่ตั้ง เพื่อเป็นการจูงใจให้เกิดการตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงาน

1.2 จากการวิจัยพบว่า คณาจารย์ให้ความสำคัญในปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นทางคณะจึงควรมีนโยบายในการพัฒนาให้การสนับสนุนเพิ่มความรู้ และความสามารถเพื่อเป็นการเตรียมพร้อมกับการเจริญเติบโตในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติม และติดตามอิทธิต่างๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

2.2 ควรมีการศึกษาให้ครอบคลุมถึงพนักงานในสายงานต่างๆ ของคณะวิทยาการจัดการ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน และการวางแผนในอนาคตเพิ่มมากขึ้น

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2549.

จีรพันธ์ แสนคำอ้าย. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการประกอบอาชีพขับรถไม่โดยสารไม่ประจำทาง : กรณีศึกษารถตู้รับจ้างส่วนบุคคลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.

ชวาล นิ่มพิจารณ์. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อลงกรณ์ห้องเย็น จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

ชาลิสา สุกสี. “ปัจจัยที่มีผลต่อพยาบาลในการตัดสินใจเลือกทำงานในโรงพยาบาลเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

ต่อเกียรติ จินจุลทการ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของคนงานรายวันในจังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2551.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี อินเตอร์ พริ้นท์ จำกัด, 2548.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์ พ.ศ. 2543. นครปฐม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร 2543.

บุญชม ศรีสะอาด. งานวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุวีรยาสาสน์, 2535.

มนูญ เรือนใจมั่น. “ปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่มแบนจังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศ. รายชื่อคณาจารย์และผู้ช่วยสอน. มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

วิทวัส รุ่งเรืองผล. หลักการตลาด. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

วิโรจน์ สารรัตนะ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิสิทธิ์วัฒนา, 2526.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. กลยุทธ์การตลาดและการบริหารการตลาด. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไดมอน อิน บิสสิเน็ตเวิร์ล, 2541.

ภาคผนวก

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ ของคณาจารย์

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรศิลปศาตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร ของคณาจารย์ เพื่อสามารถนำข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้มาใช้ในการวางแผนพัฒนาคณะวิทยาการจัดการต่อไป

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อไป

นายธีรวัฒน์ หวานรอบรู้
ผู้ศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
   - ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
   - ส่วนที่2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ ของคณาจารย์
   - ส่วนที่3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการเลือกทำงานในคณะวิทยาการจัดการ ของคณาจารย์
2. โปรดใส่เครื่องหมาย / ใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในครั้งนี้จะเก็บไว้เป็นความลับเพื่อการศึกษาเท่านั้น

พัฒนาท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u>: โปรดใส่เครื่องหมาย / ใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 20 - 25 ปี ( ) 41-50 ปี

( ) 26-30 ปี ( ) มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

( ) 31-40 ปี

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) หย่าร้าง

( ) สมรส ( ) หม้าย

4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

5. ค่าจ้างที่ได้รับ (รวมค่าล่วงเวลา และอื่นๆ)

( ) ต่ำกว่า 15,000 บาท ( ) 22,001-29,000 บาท

( ) 15,001-22,000 บาท ( ) มากกว่า 29,001 บาทขึ้นไป

6. ภูมิลำเนา

( ) ภาคเหนือ ( ) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

( ) ภาคกลาง ( ) ภาคใต้

( ) ภาคตะวันตก ( ) ภาคตะวันออก

7. สาขาวิชาที่สังกัด

( )สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป ( )สาขาวิชาการจัดการชุมชน

( )สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว

สงวนลิขสิทธิ์นักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ

<u>คำชี้แจง</u>: ท่านคิดว่า ปัจจัยต่อไปนี้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ในคณะวิทยาการจัดการมากน้อยเพียงใด โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. **<u>ด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ</u>**					
8.1 อัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม					
8.2 การปรับเงินเดือน เมื่อมีการปฏิบัติงานในระยะหนึ่งตามหลักเกณฑ์					
8.3 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ					
8.4 สาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ ห้องอาหาร ห้องพัก ฯลฯ มีความพอเพียง สะดวกสบาย					
8.5 มีการจ่ายค่าจ้างตามประสบการณ์ทำงาน					
8.6 มีการจ่ายโบนัสทุกปี					
8.7 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
9. **<u>ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</u>**					
9.1 การสนับสนุน ให้การศึกษา หรือฝึกอบรมเพิ่มเติมตามหน้าที่ที่ต้องรับ					
9.2 การเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถและความคิดเห็นในการปฏิบัติการ					
9.3 การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่ง					
9.4 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. **<u>ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น</u>**					
10.1 การสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
10.2 ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
10.3 ความเป็นมิตรกันเองของเพื่อนร่วมงาน					
10.4 โอกาสร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
10.5 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
11. **<u>ด้านลักษณะของอาชีพ</u>**					
11.1 มีความภูมิใจกับงานที่ได้ทำ					
11.2 สอดคล้องกับความรู้ความสามรถ					
11.3 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านลักษณะของอาชีพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
12. **<u>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</u>**					
12.1 มีนโยบายตรวจสุขภาพประจำปี					
12.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา					
12.3 แผนการดำเนินงานและนโยบายของคณะ					
12.4 ระเบียบข้อบังคับของคณะมีความชัดเจน					
12.5 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน					
12.6 การมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ					
12.7 ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย					
12.8 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					

พลังแห่งวิทยาการ มหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. **<u>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</u>**					
13.1 สภาพแวดล้อมด้านเสียงในบริเวณที่ปฏิบัติงาน					
13.2 สภาพแวดล้อมด้านอากาศในบริเวณที่ปฏิบัติงาน					
13.3 สภาพแวดล้อมด้านแสงในบริเวณที่ปฏิบัติงาน					
13.4 คุณภาพและปริมาณอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
13.5 ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
13.6 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
14. **<u>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</u>**					
14.1 ชื่อเสียงและความเป็นมาของคณะ					
14.2 สถานภาพและการเจริญเติบโตของคณะ					
14.3 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
15. **<u>การปกครองของผู้บังคับบัญชา</u>**					
15.1 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน					
15.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น					
15.3 การชี้แนะ ให้ความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอยู่					
15.4 การตัดสินอย่างมีเหตุผล					
15.5 ความเป็นธรรมของการพิจารณาผลงาน					
15.6 ความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา					
15.7 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
16. **<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>**					
16.1การเป็นอาจารย์ในคณะเป็นที่ยอมรับของสังคม					
16.2 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					

ผลงานวิจัยนี้ศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17. **ด้านความรับผิดชอบ**					
17.1 มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญ					
17.2 มีโอกาสได้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น					
17.3 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
18. **ด้านหลักสูตร**					
18.1 หลักสูตรมีความหลากหลายและน่าสนใจ					
18.2 หลักสูตรสอดคล้องกับความรู้และความสามารถ					
18.3 หลักสูตรทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ					
18.4 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านหลักสูตรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
19. **ด้านสถานที่ตั้ง**					
19.1 ทำเลที่ตั้งเหมาะสม					
19.2 สถานที่ตั้งสะดวกต่อการเดินทาง					
19.3 ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง					
19.4 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านสถานที่ตั้งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
20. **ด้านการประชาสัมพันธ์**					
20.1 มีการประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง					
20.2 มีการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว					
20.3 การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานที่ว่างชัดเจน					
ครอบคลุม และเข้าใจง่าย					
20.4 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

……
……

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สถาบันวิทยบริการเพื่อการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

ส่วนที3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / แสดงระดับปัญหาที่ท่านพบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ ดังต่อไปนี้

ปัญหาที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในคณะวิทยาการจัดการ	ระดับของปัญหาที่พบ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21. เงินเดือนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ					
22. งานที่ทำมีปริมาณมาก					
23. กฎระเบียบที่เคร่งครัด					
24. สวัสดิการไม่จูงใจ					
25. ความรับผิดชอบมีมากเกินไป					
26. ขาดการสื่อสารในองค์กร					
27. งานไม่น่าสนใจ					
28. ไม่ได้รับผิดชอบในงาน					
29. หัวหน้างานใช้อารมณ์ในการทำงาน					
30. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
31. งานที่ทำยากเกินไป					
32. ไม่มีการสนับสนุนให้การศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม					
33. หลักสูตรที่เปิดสอนไม่น่าสนใจ					
34. สถานที่ตั้งไม่สะดวกต่อการเดินทาง					
35. ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี					
36. อื่นๆ โปรดระบุ.....					

37. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อให้ท่านเกิดความพึงพอใจ

.....

.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย / ใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 20 - 25 ปี ( ) 41-50 ปี

( ) 26-30 ปี ( ) มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

( ) 31-40 ปี

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) หย่าร้าง

( ) สมรส ( ) หม้าย

4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

5. ค่าจ้างที่ได้รับ (รวมค่าล่วงเวลา และอื่นๆ)

( ) ต่ำกว่า 15,000 บาท ( ) 22,001-29,000 บาท

( ) 15,001-22,000 บาท ( ) มากกว่า 29,001 บาทขึ้นไป

6. ภูมิลำเนา

( ) ภาคเหนือ ( ) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

( ) ภาคกลาง ( ) ภาคใต้

( ) ภาคตะวันตก ( ) ภาคตะวันออก

7. สาขาวิชาที่สังกัด

( )สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป ( )สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว

( )สาขาวิชาการจัดการชุมชน ( )สาขาวิชาการตลาด

( )สาขาวิชาธุรกิจโรงแรมและที่พัก ( )สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ

( )สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ยินดีต้อนรับนักศึกษา ระดับปริญญาเอก

	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. <u>ด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ</u>					
7.1 อัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม					
7.2 การปรับเงินเดือน เมื่อมีการปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง ตามหลักเกณฑ์					
7.3 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ					
7.4 สาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ ห้องอาหาร ห้องพัก ฯลฯ มีความพอเพียง สะดวกสบาย					
7.5 มีการจ่ายค่าจ้างตามประสบการณ์ทำงาน					
7.6 มีการจ่ายโบนัสทุกปี					
7.7 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
8. <u>ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</u>					
8.1 การสนับสนุน ให้การศึกษา หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม ตามหน้าที่ที่ต้องรับ					
8.2 การเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถ และความคิดเห็นในการปฏิบัติการ					
8.3 การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ					
8.4 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
13.1 ชื่อเสียงและความเป็นมาของคณะ					
13.2 สถานภาพและการเจริญเติบโตของคณะ					
13.3 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
14. การปกครองของผู้บังคับบัญชา					
14.1 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน					
14.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น					
14.3 การชี้แนะ ให้ความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอยู่					
14.4 การตัดสินอย่างมีเหตุผล					
14.5 ความเป็นธรรมของการพิจารณาผลงาน					
14.6 ความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา					
14.7 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
15. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
15.1 เป็นที่ยอมรับของสังคม					
15.2 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					
16. ด้านความรับผิดชอบ					
16.1 มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ควบคุมงานที่สำคัญ					
16.2 มีโอกาสได้รับผิดชอบงานเพิ่มเติมเมื่อมีความสามารถเพิ่มขึ้น					
16.3 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล นายธีรวัฒน์ หวานรอบรู้

ที่อยู่ 112 หมู่ 6 ตำบลหนองพอก อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45170

E-mail Address tatravee_sweet@hotmail.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.	2548	จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด สายวิทย์-คณิต
	พ.ศ.2552	ศึกษาต่อระดับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี