

**ความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ**
**Expectations of Undergraduate Students in the Human Resource Management Program
of Rajabhat University Group upper South Region toward Employment**

นราธิป อีรณนารถ
Naratip Teeratanatorn

สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
Department of Human Resource Management, Faculty of Management Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

ติดต่อผู้เขียน naratip_t@hotmail.com

ส่งบทความ 30 มกราคม 2560 | แก้ไข 23 มิถุนายน 2560 | ตอรับ 28 มิถุนายน 2560 | เผยแพร่ 19 กรกฎาคม 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษา สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา สถานภาพ และสถาบันการศึกษา 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามลำดับของการเลือกงาน วิธีดำเนินการวิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบน จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .916 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที การทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา และสถาบันการศึกษา พบว่า มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับสถานภาพ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามลำดับของการเลือกงาน 5 ลำดับแรก ได้แก่ งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และงานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับงานบริหารค่าตอบแทนและงานประกอบอาชีพอิสระ พบว่า มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคาดหวัง, นักศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ, การประกอบอาชีพ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the expectations on chosen jobs of undergraduate students in the Human Resource Management Program of Rajabhat University group upper south region, 2) to compare the expectations on chosen jobs of undergraduate students classified by personal factors and 3) to compare the expectations on chosen jobs of undergraduate students classified by type and order of jobs in the top five choices of selection. The methods used in this research were survey research. The samplings in this research were stratified random sampling from 287 of undergraduate students in the Human Resource Management Program of Rajabhat University group upper south region. This research used a questionnaire with Cornbach's alpha confidence of 0.916. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-Test, F-Test, one-way analysis of variance (ANOVA), using statistical package software.

The results showed that 1) Undergraduate students in the Human Resource Management Program of Rajabhat University group upper south region expectations as a whole were at a high level. 2) Sex, age, college years and university significantly affected students' expectations. 3) Recruitment and selection job, training development and employee relations job did not have a significantly affected students' expectations. However, executive compensation job and self-employed had a significantly affected students' expectations.

Keywords: expectations, undergraduate students, Rajabhat University, employment

■ บทนำ

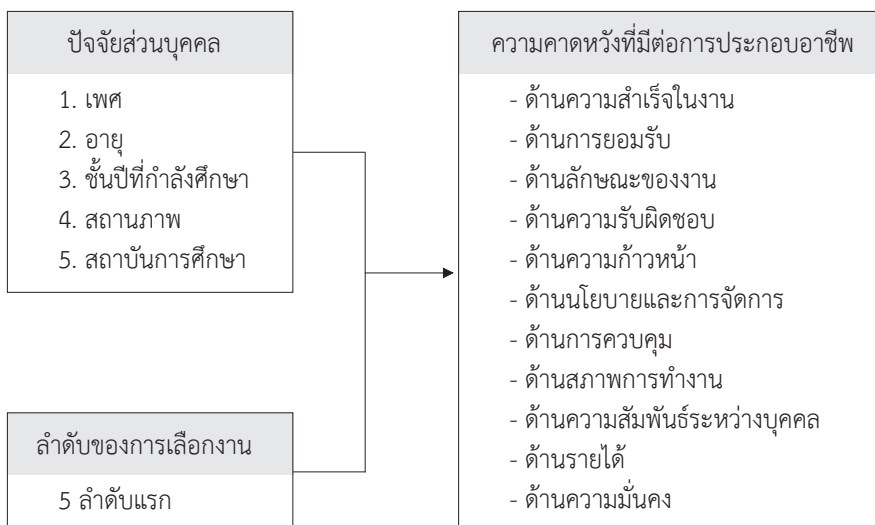
การศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การเลือกที่จะศึกษาในแต่ละสาขาวิชาหมายถึงการเลือกที่จะประกอบอาชีพนั้นๆ ในอนาคต (เอกรินทร์ ศุภรณ์พานิช, 2557) และการที่แต่ละคนจะได้ประกอบอาชีพในสาขาวิชาที่ตนเรียนมาได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความชอบ โอกาส ความอดทน เศรษฐกิจ ตลอดจนการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งแต่ละคนที่เข้ามาศึกษาในระดับปริญญาตรี และเลือกเรียนในสาขาวิชานั้นๆ ตลอดระยะเวลา 4 ปี ย่อมเกิดความคาดหวังที่ต้องการจะประกอบอาชีพในสาขาวิชาที่ได้เรียนมา เพราะความคาดหวังเป็นการทำความเข้าใจถึงเป้าหมายและความปรารถนาของบุคคล ซึ่งหากสามารถตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจได้ ย่อมจะทำให้เกิดผลดีทั้งตัวบุคคลและส่วนรวม (รัตติกรณัง จงวิศาล, 2550) สิ่งหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการศึกษา คือ บุคลากรที่จบการศึกษาไปประกอบอาชีพในความรู้ความสามารถตามสาขาที่ได้ศึกษา ทำให้มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัย ให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยสร้างระบบความเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษาตามระดับการเรียนรู้กับคุณวุฒิตามระดับความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนที่เทียบเคียงมาตรฐานสากล เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน ตลอดจนสนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นทางการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2557) ที่เห็นว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่างๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา และสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด

และยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดที่สามารถมาทดแทนมนุษย์ได้อย่างแท้จริง สาเหตุหนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว และเป็นสิ่งเดียวที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้นในองค์กร ซึ่งแตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ ที่ยังอยู่ยาวนานคุณค่ายิ่งหดหายไปหรือเสื่อมราคาลงเป็นอันมากหรือด้านการเงินที่ยิ่งใช้ไปก็ยิ่งหดหายไปเช่นกัน องค์กรใดที่เห็นความสำคัญของคน องค์กรนั้นมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง ดังนั้นปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนประกอบต่อการดำเนินชีวิตของผู้ที่กำลังศึกษา จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะบอกถึงสิ่งที่จะเกิดในอนาคตเมื่อจบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่คาดหวังเมื่อจบการศึกษา และการมีงานทำจะเป็นเรื่องกำหนดคุณภาพชีวิตของนักศึกษาต่อการศึกษาในสาขาวิชาชีพของตน (อำนาจ ทองแดง, 2548) และยิ่งในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และด้านอื่นๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการ ทำให้มีอาชีพเกิดขึ้นมากมาย อาชีพแต่ละอาชีพจะเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกบุคคลหนึ่ง ทั้งนี้ก็เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม ความสามารถ ความถนัด ถ้าบุคคลใดตัดสินใจเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับตนเองย่อมมีความสุขในการทำงาน และมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอย่างมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลใดเลือกประกอบอาชีพไม่เหมาะสมกับตนเองจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความสุข และโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพยิ่งยาก นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศชาติอีกด้วย (จิรนนท์ ไวยศรีแสง, 2552)

มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบน เป็นกลุ่มสถาบันที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต และมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนในสาขาวิชานี้มาเป็นเวลานาน มีบัณฑิตที่จบการศึกษาและได้ประกอบอาชีพทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่พอสมควร อีกทั้งเมื่อจบการศึกษางานที่อยู่ในตลาดแรงงาน

ที่นักศึกษาจะเลือกทำทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นั้นมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างมาก ซึ่งงานในสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจัดอยู่ในความสำคัญของนโยบายปัจจุบัน ดังนั้น สิ่งที่เป็นความคาดหวังที่เกี่ยวกับงานของผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นข้อมูลที่สำคัญในการที่จะใช้พิจารณาศึกษาถึงสิ่งที่นักศึกษาในสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความต้องการในอนาคตจากงานที่ตรงตามความต้องการและคาดหวังอย่างไร และยิ่งไปกว่านั้นสิ่งที่นักศึกษาคาดหวังเมื่อได้งานที่ตรงตามความต้องการแล้วงานที่นักศึกษามีปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการพิจารณา ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือบอกถึงความต้องการพื้นฐานของผู้ที่กำลังศึกษา ดังที่ ภาณุภา แจ่มดอน (2551) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพว่า ทำให้ทราบถึงแนวคิดในการที่บุคคลจะเลือกอาชีพใดก็ตาม จะต้องมาจากความต้องการของบุคคลนั้น ถือได้ว่าความต้องการของบุคคลจะมีอิทธิพลในการเลือกประกอบอาชีพ ทั้งนี้ต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่จะทำเพียงพอสำหรับตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเข้าสู่อาชีพ รวมถึงหากบุคคลนั้นประกอบอาชีพตามความต้องการของตนแล้วการทำงานจะดำเนินไปด้วยความพึงพอใจในงานที่ทำ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดแนวทางในการสร้างความต้องการของนักศึกษา

■ กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภูมิกอบแนวคิดการวิจัย

ที่มีต่อการจัดการศึกษาของสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบน เพื่อความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตต่อไป

■ วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังของนักศึกษา สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษา สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา สถานภาพ และสถาบันการศึกษา
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามลำดับของการเลือกงาน

■ สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา สถานภาพ และสถาบันการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน
2. ลำดับของการเลือกงานที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

■ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ มีขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง ทฤษฎีการเลือกงาน แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบน ปีการศึกษา 2558 ทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 222 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 190 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จำนวน 600 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,012 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการของ ยามานะ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง 287 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบ Multi Stage โดย Stage ที่ 1 สุ่มตัวอย่างจากการแยกกลุ่ม (cluster sampling) คือ การสุ่มตัวอย่างโดยแยกนักศึกษาตามมหาวิทยาลัย Stage ที่ 2 แต่ละมหาวิทยาลัยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (quota sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนของนักศึกษาให้ครบอย่างแท้จริง ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 63 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 54 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จำนวน 170 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 287 คน จากนั้น Stage ที่ 3 จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ มีขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา สถานภาพ สถาบันการศึกษา และลำดับของการเลือกงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความคาดหวังของนักศึกษาสาขา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการจัดการ ด้านการควบคุม ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้ และด้านความมั่นคง

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ขอบเขตด้านระยะเวลา

เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2559

■ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) คือ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งแบบสอบถามจะครอบคลุมในส่วนต่างๆ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และลำดับของการเลือกงาน ความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราต่างๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด และผลงานที่เกี่ยวกับทฤษฎีของความคาดหวัง ทฤษฎีการเลือกงาน แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ ไลเคิร์ต (Likert, 1932)

3. นำข้อมูลจากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างแบบสอบถามเพื่อถามความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามวิธีของ ไลเคิร์ต (Likert's scale) แบบสอบถามมีข้อความทั้งสิ้น 55 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านการยอมรับ 5 ข้อ ด้านลักษณะงาน 5 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้า 5 ข้อ ด้านนโยบายและการจัดการ 5 ข้อ ด้านการควบคุม 5 ข้อ ด้านสภาพการทำงาน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5 ข้อ ด้านรายได้ 5 ข้อ และด้านความมั่นคง 5 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงแก้ไขและเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความครอบคลุมเนื้อหา และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อความคำถาม และหลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

5. การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (try out) กับเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของมาตรวัดแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .916

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนในสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 270 ชุด ไปยังอาจารย์ผู้สอนในสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เพื่อขอความอนุเคราะห์ช่วยแจกแบบสอบถามจำนวนดังกล่าว ส่วนแบบสอบถามอีก 80 ชุด ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนตามเวลาที่กำหนด

3. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามครบทั้ง 3 แห่งแล้วได้แบบสอบถามคืนมา 330 ชุด เป็นฉบับสมบูรณ์ 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.36 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

จากนั้นนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 287 ชุด ไปวิเคราะห์ทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละส่วน โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา สถานภาพ และสถาบันที่กำลังศึกษา วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ลำดับของการเลือกงาน โดยให้นักศึกษาเลือกงานคนละ 5 ชนิด จากงานทั้งหมด 9 ชนิด และจัดเรียงลำดับของการเลือกงานจากบัญชี โดยการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนที่เกี่ยวข้องกับอันดับที่ของการเลือกงาน ดังนี้ อันดับที่ 1 มีค่าน้ำหนัก 5 คะแนน อันดับที่ 2 มีค่าน้ำหนัก 4 คะแนน อันดับที่ 3 มีค่าน้ำหนัก 3 คะแนน อันดับที่ 4 มีค่าน้ำหนัก 2 คะแนน และอันดับที่ 5 มีค่าน้ำหนัก 1 คะแนน และวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และลำดับของการเลือกงาน สำหรับการเปรียบเทียบในกรณีที่มีตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t-test ในกรณีที่มีตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance) และสถิติ F-test กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ

ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาสามารถนำมาสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 มีอายุระหว่าง 20-22 ปี จำนวน 162 คน

คิดเป็นร้อยละ 56.4 เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 4 จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 โดยเป็นนักศึกษาภาคปกติ จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 99.0 ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 และลำดับของการเลือกงาน พบว่า งานที่นักศึกษาเลือก อันดับที่ 1 คือ งานบริหารค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 75.26

อันดับที่ 2 คือ ประกอบอาชีพอิสระ คิดเป็นร้อยละ 74.91 อันดับที่ 3 คือ งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 67.59 อันดับที่ 4 คือ งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 63.06 และอันดับที่ 5 คือ งานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 60.97

ตารางที่ 1 การเรียงลำดับงานที่เลือกหลังให้ค่าน้ำหนักคะแนน

งานที่เลือกเมื่อเรียงลำดับ ค่าน้ำหนักคะแนน	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	อันดับ 4	อันดับ 5	จำนวน ผู้เลือก	รวมน้ำหนัก คะแนน
งานบริหารค่าตอบแทน	36	73	52	31	24	216	714 (1)
งานประกอบอาชีพอิสระ	81	20	34	27	53	215	694 (2)
งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	56	43	38	32	25	194	655 (3)
งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	46	39	28	36	32	181	574 (4)
งานทางด้านแรงงานสัมพันธ์	16	30	51	54	24	175	485 (5)

2. ลำดับของการเลือกงาน โดยให้นักศึกษาเลือกงาน คนละ 5 ชนิด จากงานทั้งหมด 9 ชนิด ภายหลังจากการให้ ค่าน้ำหนักคะแนนเมื่อเรียงลำดับ พบว่า อันดับแรก ได้แก่ งาน บริหารค่าตอบแทน มีจำนวนผู้เลือกทั้งสิ้น 216 คน รวมน้ำหนัก คะแนนจากการเลือกทุกอันดับได้ 714 คะแนน อันดับสอง ได้แก่ งานประกอบอาชีพอิสระ มีจำนวนผู้เลือกทั้งสิ้น 215 คน รวมน้ำหนักคะแนนจากการเลือกทุกอันดับได้ 694 คะแนน

อันดับสาม ได้แก่ งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีจำนวน ผู้เลือกทั้งสิ้น 194 คน รวมน้ำหนักคะแนนจากการเลือกทุก อันดับได้ 655 คะแนน อันดับสี่ ได้แก่ งานฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร มีจำนวนผู้เลือกทั้งสิ้น 181 คน รวมน้ำหนักคะแนนจาก การเลือกทุกอันดับได้ 574 คะแนน และอันดับห้า ได้แก่ งานทาง ด้านแรงงานสัมพันธ์ มีจำนวนผู้เลือกทั้งสิ้น 175 คน รวมน้ำหนัก คะแนนจากการเลือกทุกอันดับได้ 485 คะแนน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของนักศึกษา สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ

ความคาดหวังของนักศึกษาที่มีต่อการประกอบอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคาดหวัง	อันดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.35	0.54	มากที่สุด	8
2. การยอมรับ	4.30	0.79	มากที่สุด	9
3. ลักษณะของงาน	4.23	0.53	มากที่สุด	11
4. ความรับผิดชอบ	4.29	0.51	มากที่สุด	10
5. ความก้าวหน้า	4.36	0.73	มากที่สุด	6
6. นโยบายและการจัดการ	4.36	0.52	มากที่สุด	7
7. การควบคุม	4.40	0.81	มากที่สุด	4
8. สภาพการทำงาน	4.41	0.49	มากที่สุด	3
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.37	0.50	มากที่สุด	5

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของนักศึกษา สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 ในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ (ต่อ)

ความคาดหวังของนักศึกษาที่มีต่อการประกอบอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคาดหวัง	อันดับ
10. รายได้	4.47	0.50	มากที่สุด	2
11. ความมั่นคง	4.49	0.55	มากที่สุด	1
รวม	4.37	0.40	มากที่สุด	

3. ความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) โดยพบว่า ด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ($\bar{X}=4.49$) โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “มีเงินสะสมหลังการเกษียณอายุ” ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านรายได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$) โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่างๆ” ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพการทำงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$) โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ที่สะดวก ทันสมัย และเพียงพอ” ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการควบคุมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$) โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “งานที่กำหนดมาตรฐานคุณภาพของผลงาน” ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีความ

เข้าใจอันดี” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “งานที่สร้างประสบการณ์ สามารถไปประกอบกิจการของตนเอง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการจัดการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “งานที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “งานที่สร้างความภูมิใจให้กับครอบครัวและคนรอบข้าง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “งานที่ได้รับการชื่นชม หรือพุดคุยให้กำลังใจ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “งานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้านโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$) และมีประเด็นคำถามเรื่อง “งานราชการมีแบบแผนและกฎระเบียบที่ชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ (t)	อายุ (F)	ชั้นปี (F)	สถาบัน (F)	สถานภาพ (t)
ความสำเร็จของงาน	1.180	9.903*	11.086*	1.365	.060
การยอมรับ	1.484	4.893*	7.016*	2.988	.238
ลักษณะของงาน	1.266	9.563*	2.831	6.132*	.104
ความรับผิดชอบ	2.081*	5.054*	3.695	6.083*	-.124
ความก้าวหน้า	.004	2.267	6.777*	.383	.397
นโยบายและการจัดการ	.486	2.561	5.913*	.346	-.132

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ความคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ (t)	อายุ (F)	ชั้นปี (F)	สถาบัน (F)	สถานภาพ (t)
การควบคุม	-.990	4.096	1.191	.285	-.558
สภาพการทำงาน	.895	4.843*	4.586*	8.375*	-.426
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-.127	3.717*	5.514*	3.639	-.551
รายได้	.691	6.397*	6.934*	7.167*	-.441
ความมั่นคง	.556	11.264*	6.757*	9.592*	-1.178
รวม	.931	10.741*	9.131*	5.147*	-.306

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

4.1 เพศที่ต่างกัน (เพศชายและเพศหญิง) มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความรับผิดชอบ

4.2 อายุที่ต่างกัน (น้อยกว่า 20 ปี 20-22 ปี 23-25 ปี) มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้ และด้านความมั่นคง และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-22 ปี และ 23-25 ปี ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-22 ปี มีความแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 23-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ชั้นปีที่กำลังศึกษาแตกต่างกัน (ชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 ชั้นปีที่ 3 ชั้นปีที่ 4) มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล ด้านรายได้ และด้านความมั่นคง และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 3 และนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มีความแตกต่างกับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และนักศึกษาชั้นปีที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 สถาบันการศึกษาแตกต่างกัน (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต) มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้ และด้านความมั่นคง และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความแตกต่างกับนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 สถานภาพที่ต่างกัน มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามลำดับของการเลือกงาน

ความคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา	เปรียบเทียบลำดับของงาน				
	งานบริหาร ค่าตอบแทน (F)	งานประกอบอาชีพอิสระ (F)	งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (F)	งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (F)	งานด้านแรงงานสัมพันธ์ (F)
ความสำเร็จของงาน	.858	2.712	1.572	2.415	1.800
การยอมรับ	.607	1.635	1.573	1.258	1.501
ลักษณะของงาน	2.462	3.125	.997	.782	1.806
ความรับผิดชอบ	.720	3.302*	1.854	1.278	2.585
ความก้าวหน้า	1.056	.742	1.400	.598	.777
นโยบายและการจัดการ	1.630	2.349	1.467	2.322	2.953
การควบคุม	4.122*	1.891	1.211	1.138	2.812
สภาพการทำงาน	1.921	2.021	.676	.457	2.052
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1.229	1.455	1.648	1.195	1.170
รายได้	.547	1.914	2.040	1.988	1.530
ความมั่นคง	.940	1.964	1.962	1.616	2.732
รวม	1.190	2.743*	1.621	1.402	2.393

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามลำดับของการเลือกงาน พบว่า

5.1 อันดับในการเลือกงานบริหารค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการควบคุม ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

5.2 อันดับในการเลือกงานประกอบอาชีพอิสระที่แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

5.3 อันดับในการเลือกงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่แตกต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.4 อันดับในการเลือกงานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.5 อันดับในการเลือกงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

■ อภิปรายผล

จากการวิจัยในครั้งนี้ที่ศึกษาความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบจากผลการศึกษา ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อวิจารณ์โดยจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา สถานภาพ สถาบันที่กำลังศึกษา และจำแนกตามลำดับของการเลือกงาน ได้แก่ งานบริหารค่าตอบแทน งานประกอบอาชีพอิสระ งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร งานฝึกอบรมและพัฒนา

บุคลากร และงานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ สามารถอภิปรายผล
ได้ดังนี้

การเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา สถานภาพ และสถาบันการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่กำลังศึกษา และสถาบันการศึกษา มีความคาดหวังต่อการประกอบอาชีพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายในประเด็นที่พบความแตกต่าง ดังนี้

1. เพศ ผลวิจัยพบว่า นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาร์ตน์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังในการเลือกอาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยพบว่า ความคาดหวังภายหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาเพศชายกับนักศึกษาหญิงนั้นไม่ทำให้ความคาดหวังทางด้านอาชีพแตกต่างกันในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชายมีความคาดหวังในด้านความรับผิดชอบมากกว่าหญิง และงานที่นักศึกษาเลือกส่วนใหญ่จะต้องเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนในลำดับแรก เป็นงานที่มีความสำคัญที่องค์กรให้ความไว้วางใจ อีกทั้งนักศึกษาได้ให้ความสำคัญกับเรื่องความรับผิดชอบในงานที่มีตำแหน่งสูงระดับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอีกด้วย เช่นเดียวกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก มอสเนอร์ และ ซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Synderman, 1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะการทำงานในด้านความรับผิดชอบ (responsibility) จะเป็นตัวกำหนดความพอใจและความไม่พอใจในงานของมนุษย์ เมื่อดูความคาดหวังเป็นรายด้านจะพบว่า ระหว่างเพศชายและหญิง ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้และด้านความมั่นคง เพศชายจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง มีเพียงด้านการควบคุมและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าเพศหญิงเป็นเพศที่มีความอ่อนหวาน นุ่มนวล ประณีประนอม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีกว่า ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้เพศหญิงมีความคาดหวังในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าเพศชาย ซึ่งการ

ทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และมีความสำคัญต่อความคาดหวังของนักศึกษา เนื่องจากการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งกระบวนการของการทำงานส่วนใหญ่ไม่สามารถทำให้สำเร็จภายในคนเดียว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชาต้องมีความเข้าใจกันเป็นอย่างดี การประสานงานของฝ่ายต่างๆ การเข้าใจในเรื่องสื่อสารที่แสดงออกมาจากความคิด เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพต้องผ่านวิธีการทำงานจากฝ่ายต่างๆ ดังนั้นความสำคัญในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานจึงมีความสำคัญมาก และเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องคำนึงถึงในการผลิตบัณฑิตออกมาให้มีคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการและการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุม เฉลยทรัพย์ (2552) ในเรื่องความคาดหวังของคนกรุงเทพฯ ต่อบทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ได้แบ่งประเด็นความคาดหวังตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ในการผลิตบัณฑิตประกอบด้วย 1) การเป็นคนดี คือ การผลิตบัณฑิตให้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นคนที่มีจิตใจดีงาม 2) การเป็นคนเก่ง คือ การพัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้ในสาขาที่เรียน มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง 3) การมีชีวิตที่มีความสุข คือ การสร้างบรรยากาศในการเรียนส่งเสริมกิจกรรมทางสังคม พัฒนาคนให้มีสุขภาพใจที่ดี และ 4) การเป็นคนกล้า คือ การส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็นกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนด้านการยอมรับ สามารถสะท้อนถึงตัวงานที่นักศึกษาเลือกได้ว่า งานที่ได้รับการชื่นชมหรือพุดคุยให้กำลังใจ งานที่ยอมรับทางด้านความคิดรวมถึงฝีมือในการทำงาน และงานที่ผู้อื่นเห็นว่ามีค่าสำคัญ นักศึกษาให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด เห็นได้จากความพยายามในการจัดโครงการต่างๆ ซึ่งนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปีสุดท้ายจะมีความกระตือรือร้นมาก เนื่องจากการเรียนในปีสุดท้ายก่อนจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สิ่งที่สำคัญคือการสร้างความน่าเชื่อถือก่อนจบการศึกษา เพื่อที่จะให้ได้รับการยอมรับก่อนไปสมัครเข้าทำงาน อีกประการคือ การยอมรับจากคนรอบข้าง หรือคนที่ทำงานแบบเดียว หรือระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติทยา เสนะวงศ์ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้าที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับแนวคิดของ นิรุติ ทองสอดแสง (2545) ได้กล่าวถึงความต้องการได้รับการยอมรับ (the need for recognition) ได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น ๆ การที่จะต้องอยู่ร่วมกันในสังคม ชุมชน หรือกลุ่มคน ทำให้บุคคลต้องแสวงหา สถานภาพและความสนใจจากกลุ่ม

2. อายุ ผลวิจัยพบว่า นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคาดหวังในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาดูในแต่ละช่วงชั้นของอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้ และด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ทองแดง (2548) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับความคาดหวังในงานที่เลือกทำของนักศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ อติทยา เสนะวงศ์ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้าที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า ระดับความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายและปฏิบัติอยู่มีปริมาณมากและมีการกำหนดระยะเวลาที่ไม่เหมาะสม รวมไปถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและไม่ชัดเจน จากผลดังกล่าวนี้ชี้ให้เห็นว่านักศึกษาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้คำนึงถึงในรูปแบบของงานมากนัก แต่ภาพที่สะท้อนความคาดหวังด้านลักษณะงานมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่มีแบบแผนชัดเจนในการทำงานอย่างมีระบบ ส่วนงานที่สามารถแสดงออกได้อย่างอิสระทั้งในด้านรูปแบบของงาน และด้านความคิดเป็นสิ่งหนึ่งที่สะท้อนความเป็นตัวเอง จะมีความคาดหวังสูงมากที่สุดเช่นกัน ส่วนงานที่ใช้ความสามารถหลายอย่างที่ทำหาย เป็นสิ่งที่นักศึกษาคาดหวังอยู่ในระดับมาก งานที่ต้องมีความเสี่ยงและมีการแข่งขันสูง งานที่ใช้เวลาที่รวดเร็ว นักศึกษามีความคาดหวังรองลงมา อาจเป็นเพราะลักษณะของงานที่นักศึกษาคาดหวังในการเลือก มีลักษณะธรรมชาติเฉพาะของงานที่ต้องอาศัยเวลาและความคิดสร้างสรรค์ จึงไม่เหมาะกับข้อจำกัดด้านเวลาดังนั้นความคาดหวังของงานที่เลือกจึงมีความสัมพันธ์กับธรรมชาติของลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ดังกล่าว ไครท์ส (Crites, 1978) ได้กล่าวว่า การเลือกงาน มีความสัมพันธ์ของตัวแปรสิ่งเร้า และตัวแปรการตอบสนอง (response variables) ของมนุษย์ ได้แก่ ความถนัด ความสามารถทางสมอง ความสนใจ บุคลิกภาพ อัตมโนทัศน์ ประโยชน์ ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิต จะมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานเช่นกัน นอกจากนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า นักศึกษาทุกช่วงอายุมีความคาดหวังเกี่ยวกับด้านรายได้ ด้านความมั่นคง และด้านสภาพการทำงานที่คล้ายๆ กัน

3. ชั้นปีที่กำลังศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีชั้นปีที่กำลังศึกษาแตกต่างกัน จะมีความคาดหวังในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยกำหนดความคาดหวังของ Hurlock (1973) ที่ว่า ฐานะในกลุ่ม (group status) จะมีอิทธิพลต่อบุคคลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับฐานะของตนในกลุ่ม และความคาดหวังของกลุ่มที่มีต่อตน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ลลิตลักษณ์ ธารีเกษ และ พงณา สิมะเสถียร (2556) ที่ศึกษาเรื่องความคาดหวังต่อการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบินของนักศึกษาคณะการบิน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย โดยพบว่า นักศึกษาที่ศึกษาในชั้นปีการศึกษาที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความคาดหวังของนักศึกษาทั้ง 4 ชั้นปี พบว่า ชั้นปีที่ 3 มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ชั้นปีที่ 4 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 1 ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 4 มีความคาดหวังเกี่ยวกับด้านรายได้ ด้านความมั่นคง ด้านการควบคุม และด้านสภาพการทำงานที่คล้าย ๆ กัน ซึ่งเป็นความคาดหวังที่มีลักษณะที่คนทั่วไปอยากจะได้รับจากการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่ยังไม่ได้ทำงานย่อมมองถึงอนาคตที่ดี มีความคาดหวังที่จะได้ทำงานที่ดี และได้รับสิ่งดีๆ ในการทำงาน ซึ่งแสดงว่านักศึกษาแต่ละชั้นปีมองภาพงานหรือลักษณะงานใกล้เคียงกัน (เปรมฤดี ปธานราชภรณ์, พวงผกา คงอุทัยกุล, และ สุพรรณ ส่องแสงจันทร์, 2546) และจากผลการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบน มีความคาดหวังด้านความมั่นคงเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ต้องการมีเงินสะสมหลังเกษียณอายุ งานที่มีเงินกู้ยืมฉุกเฉิน เพื่อให้พนักงานและงานที่มีการประกันความเสี่ยงที่มีขึ้นจากการทำงาน เนื่องจากนักศึกษาต้องการที่จะสร้างความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานให้กับตนเอง โดยเฉพาะถ้าได้ทำงานที่เป็นงานประจำ นักศึกษาให้ความคาดหวังค่อนข้างสูงมาก เพื่อความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ชั้นที่ 2 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการความมั่นคงในอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล ทรัพย์โชค (2550) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา

ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม โดยแบ่งประเด็นความคาดหวังตามการจัดการศึกษาของวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) ด้านการศึกษา ได้แก่ ผลการเรียนรู้ ความสนใจ การพัฒนา การนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน การฝึกประสบการณ์ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ และคอมพิวเตอร์ และการวางแผนเพื่อการศึกษาต่อ 2) ด้านความประพฤติ ได้แก่ การเชื่อฟังผู้ปกครอง ครูอาจารย์ ความมีระเบียบวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและที่ได้รับมอบหมาย การไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข สิ่งเสพติด และ 3) ด้านการเลือกอาชีพ ได้แก่ การทำงานหารายได้ระหว่างเรียนการประกอบอาชีพตามความถนัดหรือความชำนาญ การประกอบอาชีพที่น่าเกียรติมาสู่ครอบครัว การเลือกอาชีพที่มีรายได้เลี้ยงครอบครัวอย่างเพียงพอ การประกอบอาชีพที่มีความมั่นคง

4. สถาบันการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคาดหวังในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันในด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้ และด้านความมั่นคง เมื่อพิจารณาจากความคาดหวังในการประกอบอาชีพตามสถาบันการศึกษา พบว่า ผู้ที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และผู้ที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ผู้ที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตและผู้ที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีความคาดหวังเกี่ยวกับด้านความมั่นคง และด้านรายได้ใกล้เคียงกัน สิ่งที่นักศึกษาคาดหวังคือเรื่องของค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนประจำ อีกทั้งเรื่องเงินรายได้ตามวุฒิการศึกษา และงานที่ให้ค่าตอบแทนพิเศษ ยังคงมีความสำคัญที่นักศึกษาคาดหวังมากเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม งานที่นักศึกษาเลือกส่วนใหญ่จะเป็นงานที่มีเงินสะสมหลังเกษียณอายุ งานที่มีเงินกั๊ยมฉุกเฉินเพื่อให้พนักงาน และงานที่มีการประกันความเสี่ยงที่มีขึ้นจากการทำงาน เนื่องจากนักศึกษาต้องการที่จะสร้างความมั่นคง และความมั่นใจในการทำงานให้กับตนเอง เช่นเดียวกับแนวคิดของ กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา (2545) ได้กล่าวว่า องค์การธุรกิจอาจใช้สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เพราะต้องการได้รับ

ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกระดับมาตรฐานการครองชีพเงินมีความสำคัญต่อพนักงานในฐานที่สามารถใช้บำบัดความต้องการได้เกือบทุกประเภท นอกจากนั้นเงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตและครอบครัว แม้ว่าสิ่งที่ต้องการในการทำงานนั้นมีมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน แต่ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ อติธยา เสนะวงศ์ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้าที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า ด้านค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนที่ไม่เหมาะสมกับผลงาน และอัตราเงินเดือนที่บุคลากรได้รับอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิและสภาพเศรษฐกิจซึ่งมีค่าครองชีพที่สูงขึ้นส่วนผู้ที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีนั้น จะให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้ามากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสภาพการทำงาน และด้านการควบคุม ตามลำดับ โดยงานที่นักศึกษาคาดหวังต้องเป็นงานที่สร้างประสบการณ์ เพื่อที่จะสามารถไปพัฒนาหรือไปดำเนินกิจการของตนเองได้ งานที่ให้โอกาสในการศึกษาที่สูงขึ้น และงานที่ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รูปแบบของงานมีส่วนสำคัญมากอย่างหนึ่งจากความคาดหวังของนักศึกษา ซึ่งจะสอดคล้องกับธรรมชาติของความรู้ ความชำนาญจากการเรียนรู้ตามภูมิความรู้ของตน ดังนั้นความคาดหวังของงานที่เลือกจึงมีความสัมพันธ์กับธรรมชาติของลักษณะของงาน ด้านสภาพการทำงาน สิ่งที่เป็นความคาดหวังของนักศึกษา คือ สถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะสามารถทำงานได้อย่างสะดวก ทันสมัย และเพียงพอ มีบรรยากาศที่สร้างจินตนาการในการทำงาน สามารถเอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานที่ดี อีกทั้งการทำงานจะต้องมีความปลอดภัยจากมลพิษที่จะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ สามารถอธิบายได้ว่าสภาพแวดล้อมรอบข้างนั้นมีผลต่อการทำงานค่อนข้างมาก ความจำเป็นของสถานที่ทำงานจึงมีผลต่อการทำงานทางด้านร่างกายและจิตใจ ความพร้อมของอุปกรณ์การทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานที่ตอบสนองความคิดของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ จอมศรีกระยอม (2556) กล่าวว่า กระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลมีหลายปัจจัย โดยจะเห็นได้ว่าการเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกถึงบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ รวมทั้งความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ การอบรมเลี้ยงดู ฐานะทางเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม

การเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ จำแนกตามลำดับของการเลือกงาน ได้แก่ งานบริหารค่าตอบแทน งานประกอบอาชีพอิสระ งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และงานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่า ลำดับในการเลือกงาน มีความคาดหวังในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในงานบริหารค่าตอบแทน และงานประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายในประเด็นที่พบความแตกต่าง ดังนี้

1. งานบริหารค่าตอบแทน เป็นงานที่นักศึกษาเลือกเป็นอันดับแรก สาเหตุที่นักศึกษาเลือกงานบริหารค่าตอบแทน อาจเป็นเพราะเป็นงานที่นักศึกษาคิดว่าน่าจะเกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว นักศึกษายังอยู่ในวัยศึกษา ยังไม่มีประสบการณ์การทำงาน ในวิชาชีพที่ตนเรียนอยู่จริง มีเพียงแต่การเรียนรู้ด้านทฤษฎี ยังไม่มีความรู้สึกที่แท้จริงในสภาพเป็นจริงของการทำงาน ได้แต่คาดหวังตามความนึกคิดของตน ดังนั้นความคาดหวังของนักศึกษาจึงเป็นเรื่องของการมองภาพกว้างๆ คือ มองแต่ลักษณะงานที่ดีที่จะส่งผลให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าต่อตนเองในอนาคต (เปรมฤดี ปธานราชภูร์ และคณะ, 2546) และผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่เลือกงานบริหารค่าตอบแทนมีความคาดหวังในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการควบคุม โดยเฉพาะงานที่กำหนดมาตรฐานของผลงานเป็นสิ่งที่นักศึกษาคาดหวังในการประกอบอาชีพเป็นลำดับแรก งานมีมาตรฐานจะมีผลต่อความสำเร็จในงาน ซึ่งจะสร้างเสริมความภูมิใจในตัวเอง อีกทั้งยังเป็นการยกระดับคุณภาพของตนเองภายในองค์กรและภายนอกองค์กรให้เป็นที่ยอมรับเนื่องมาจากงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร จึงต้องให้ความสำคัญกับมาตรฐานการทำงานอยู่เสมอ ดังนั้น การควบคุมมาตรฐานคุณภาพของงานจึงมีลำดับความสำคัญและเป็นความคาดหวังของนักศึกษาจากการเลือกงานของนักศึกษายังสามารถอธิบายได้อีกว่า งานที่เลือกจะต้องเป็นงานที่มีความโปร่งใส มีความยุติธรรม มีกระบวนการจัดการที่ดี มีความชัดเจนในงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา วัฒนธรรม (2543) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการจากงานของมนุษย์ในเรื่องความต้องการจากการนับถือตนเอง การทำงาน และการเอาชนะงานที่ทำนั้นเป็นการสร้างคุณค่าให้กับตนเองและสังคม และเป็นธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปที่มีความปรารถนาจากภายในต่อการที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ

จิตติพร วีระมโนกุล (2545) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพของนิสิตวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ คือ ความชอบ ความถนัด ระดับผลการเรียน งานที่ท้าทายความสามารถ งานอิสระ ผลตอบแทนสูง ความมั่นคง ในอาชีพ โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ

2. งานประกอบอาชีพอิสระ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่เลือกงานประกอบอาชีพอิสระมีความคาดหวังในการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านของความรับผิดชอบ ความคาดหวังของงานที่นักศึกษาเลือกจะต้องเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนในลำดับแรก และเป็นงานที่มีความสำคัญที่องค์กรให้ความไว้วางใจ อีกทั้งนักศึกษาได้ให้ความสำคัญกับเรื่องความรับผิดชอบในงานที่มีตำแหน่งสูงระดับหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาอีกด้วย เช่นเดียวกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก มอสเนอร์ และ ซไนเดอร์แมน (Herzberg et al., 1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยสูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะการทำงานในด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จะเป็นตัวกำหนดความพอใจและความไม่พอใจในงานของมนุษย์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย เจียรพงษ์วัฒน์ (2546) ที่ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า นักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวเป็นอันดับ 1 มีเหตุผลว่าสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้และได้รับรายได้ที่ดีกว่า

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องตรงกับความต้องการในการประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนเป็นอย่างมาก จึงขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องตรงกับความต้องการในการประกอบอาชีพของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบน ดังนี้

1. นักศึกษามีความสนใจในงานด้านบริหารค่าตอบแทนมากที่สุด รองลงมาคือ ประกอบอาชีพอิสระ งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และงานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และงานทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ตามลำดับ สิ่งที่เป็นข้อสังเกตที่น่าสนใจ คือ การพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องตรงกับ

ความต้องการของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดโครงสร้างการเรียนการสอนที่มีความต้องการตอบสนองผู้เรียนน่าจะเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถทำให้เกิดความพอใจและความต้องการของนักศึกษาในอนาคต หลักสูตรควรจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย ทันสมัย และเสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ เนื่องจากงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับ และต้องให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือทุกคน จึงควรเน้นการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักศึกษาสามารถประยุกต์สิ่งที่เรียนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ประสบในการทำงานขณะนั้นได้ ตลอดจนเน้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาให้มีทักษะและคุณภาพสูง ทำให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานได้

2. ความคาดหวังของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคใต้ตอนบนที่มีต่อการประกอบอาชีพ มีความคาดหวังสูงในด้านความมั่นคงด้านรายได้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการควบคุม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้นการร่วมมือในการสร้างเครือข่ายระหว่างสถานประกอบการที่นักศึกษาเลือกเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐหรือเอกชนที่มีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานกับนักศึกษาได้อย่างครอบคลุมทุกระบวนการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ให้นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้นักศึกษามีความมุ่งมั่นต่อการทำงานในสาขานั้นอย่างแท้จริง ทั้งยังเป็นการส่งเสริมความรู้จากประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่องานนั้น

■ เอกสารอ้างอิง

กัลยกร อุไรพงษ์ ณ อุษยา. (2545). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาจิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

จිරินทร์ ไวยศรีแสง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

จิตติพร วีระมโนกุล. (2545). *ความคาดหวังในการเลือกอาชีพของนิสิตวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นิรุติ ทองสอดแสง. (2545). *ความต้องการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนวิชาการโรงแรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ปรัชญา วัฒนธรรม. (2543). *การวางแผนเข้าสู่อาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต)*. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.

เปรมฤดี ปธานราชภูร์, พวงผกา คงอุทัยกุล, และ สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์ (2546). *การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์กับนักศึกษา สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 21(2), 26-41.*

พิกุล ทรัพย์โชค. (2550). *การศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ภานุภา แจ่มดอน. (2551). *กระบวนการเข้าสู่อาชีพและสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน: กรณีศึกษาผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าชุมชนจิตถาวรธรรม เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.

มานิตย์ จอมศรีกระยอม. (2556). *ความคิดเห็นที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 ครอบกิตโรงเรียนพณิชยการเซตหนองแขม กรุงเทพมหานคร (การศึกษามหาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา))*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ลลิตลักษณ์ ธารีเกษ, และ พจนา ลิ้มเสถียร. (2556). *ศึกษาความคาดหวังต่อการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบินของนักศึกษาคณะการบิน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 7(2), 70-78.*

ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(3), 846-862.*

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554, สิงหาคม 19). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. สืบค้นจาก <http://www.ldd.go.th>

- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2552). *ความคาดหวังของคนกรุงเทพฯ ต่อบทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุจารัตน์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2550). *ความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยนวัตกรรมการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์-มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- หนึ่งฤทัย เจียรพงษ์วัฒน์. (2546). *ความคาดหวังในการเลือกประกอบอาชีพของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อติทยา เสนวงค์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้าที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M (ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- อำนาจ ทองแดง. (2548). *ความคาดหวังในการเลือกงานทำของนักศึกษาโปรแกรมศิลปกรรม สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- เอกรินทร์ สุภรณ์พานิช. (2557). *การศึกษาความต้องการทางอาชีพของผู้จบการศึกษาดนตรีในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์-มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- Crites, J. O. (1978). *CMI theory and research handbook* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hurlock, E. B. (1973). *Adolescent development*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. New York: Archives of Psychology.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.