

การศึกษาความต้องการของนิสิตต่อ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ต่อการเข้าไปปฏิบัติงานใน

องค์กร : ทบพวนวรรณกรรม

The need for students to enter the organization in case of
studying Bachelor of Arts Program Human Resources Management

Thaksin University: Literature Review

กริยาภรณ์ มณีรัตน์^{1*} ณัฐกานต์ ทองคำแก้ว² ภัทรวดี สุขจ้อง³ สุมิตา ห่องวัฒนาศิริ⁴
และชีวันนัท คุณพิทักษ์⁵

Kreeyaporn Maneerat, Nattakarn Thongkumkeaw, Pattarawadee sukjong, Sumita

Hongwattanasiri and Chewanan KhunPitak

สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ^{1*,2,3,4,5}

E-mail: 641011131@tsu.ac.th^{1*}

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการของนิสิตต่อ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ต่อการเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ ความต้องการเลือกเข้าปฏิบัติงานในองค์กร โดยกำหนดขั้นตอนในการทบทวนวรรณกรรม 3 ขั้นตอน คือ 1.การทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร 2.การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร 3.การทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษาที่นำไปสู่การสร้ากรอบแนวคิด ผลการศึกษาครั้งนี้ได้กรอบแนวคิด ที่ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1.เพศ 2.ระดับชั้นปีการศึกษา 3.อายุ 4.เกรดเฉลี่ย 5.รายได้แต่ละเดือน ตัวแปรตามคือ ความต้องการของนิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ 1.องค์กรภาครัฐ 2.องค์กรภาคเอกชน กรอบแนวคิดที่สร้างขึ้นมาในการวิจัยครั้งนี้ จะนำไปใช้ศึกษาข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางให้กับนิสิตในการตัดสินใจเลือกเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

คำสำคัญ: ความต้องการของนิสิต องค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน การทบทวนวรรณกรรม

Abstract

A study on student demand for Bachelor of Arts, Human Resources Management, Thaksin University. This time, researchers reviewed literature related to the need to choose to work in the

organization. Two steps are set for reviewing literature: 1.A review of theoretical concepts related to student demand for enterprise operation 2.Review of research related to student demand for enterprise 3Review of the components of the variables used in the study leading to the creation of a conceptual framework. The results of this study have a conceptual framework consisting of independent variables and variables based on independent variables: 1.Sex 2.Class of the academic year 3.Age 4.Average grade 5.Monthly income The variable according to the needs of the Bachelor of Arts Program in Human Resources Management Thaksin University 1.Government organization 2.Private organizations The conceptual framework created in this study will be used to study information to guide students in choosing to work in the organization..

Keyword: Student needs government organizations private organizations literature review

บทนำ

ความต้องการของนิสิตระดับปริญญาตรี จัดอยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลาย มีความต้องการที่มีความแตกต่างไปในอีกมุมหนึ่ง คือ อยากที่จะเด่น อยากเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ชอบทำกิจกรรม อยากให้สังคมยอมรับ ต้องการที่จะก้าวหน้ามีอาชีพที่ดีในอนาคต และประสบความสำเร็จในชีวิต (อารี, 2534: 181) การทำงานหารายได้ระหว่างเรียนเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจ ที่ทำให้แต่ละคนค้นพบตัวเอง หาเอกลักษณ์ของตน เป็นการสร้างความสมบูรณ์ในชีวิต และด้วยความแตกต่างของแต่ละคนย่อมมีผลต่อการเลือกทำงานที่ต่างกันออกไป เช่น ความสนใจหรือความถนัดของตน เลือก เพราะตามเพื่อน บางกลุ่มอาจเลือกเพราะต้องการหารายได้พิเศษ อยากมีประสบการณ์ อยากมีเพื่อน ใหม่ ต้องการมีสังคมที่กว้างขึ้น อยากที่จะเด่น ต้องการการยอมรับ ฯลฯ ในทางกลับกันหากวัยรุ่น ทำงานที่ไม่เหมาะสม ล่อแหลมต่อการเกิดเสื่อมเสียภาพลักษณ์อันดีงามของวัฒนธรรมไทย ดังเช่น ไคโยตี้ การนำเสนอสินค้าที่มีการแต่งกายที่ไม่เหมาะสม การทำงานในลักษณะนี้อาจก่อให้เกิดปัญหา สังคมตามมาภายหลังได้ (นिरนาม, 2549)

สำหรับนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งเป็นช่วงวัยที่สำเร็จการศึกษาและกำลังเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ จะต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับชีวิตในอนาคต เช่น พวกนิสิตจะต้องเลือกหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ในการประกอบอาชีพ โดยหากนิสิตรู้ถึงเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการทำในอนาคตที่ชัดเจนแล้วย่อมส่งผลต่อการพัฒนา ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในชีวิตต่อไป ในการเลือกอาชีพทำงานในหน่วยงานจำเป็นจะต้องมีการเริ่มต้นด้วยการวางแผนชีวิตด้านอาชีพตั้งแต่วัยเรียน ซึ่งเป็นการวางแผนระยะยาวที่ต้องใช้เวลานานมาก และใช้ความพยายามอย่างมากผลตอบแทนที่ได้รับก็คุ้มค่า สิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพในหน่วยงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบขององค์กร

การศึกษาในครั้งนี้จึงทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานกรณีศึกษานิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของนิสิตในการเลือกที่จะปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อเป็น

ปัจจัยที่เสริมสร้างให้นิสิตมีความต้องการประกอบอาชีพในอนาคตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยเน้นให้มีความพร้อมอยู่เสมอเพื่อรองรับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นและพัฒนาศักยภาพของนิสิตต่อไป

กระบวนการทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยกำหนดลำดับของการทบทวนวรรณกรรม 3 ขั้นตอน ได้แก่

- 1.การทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร
- 2.การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร
- 3.การทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษาที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1.การทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need)

สุรางค์ ไคว์ตะกุล (2544, หน้า 116) กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดและถูกนำมาอ้างอิงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจ มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการ อยู่เสมอความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้ รับการตอบสนองนั้นเป็นสิ่งจูงใจแทนและมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง โดยมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น 5 ชั้นตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึง ขั้นสูงสุดดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการทางด้านสังคม 4) ความต้องการการยอมรับนับถือ 5) ความต้องการความสำเร็จ

1.2 ทฤษฎีของการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG Theory) ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs :E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs :R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือความต้องการสังคมและความรัก

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

1.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor

พรรณราย ทริพย์ประภา (2529 : 63) กล่าวว่า Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ "The Father of Scientific Management" เนื่องจากเป็นคนแรกที่ได้เสนอแนะหลักจูงใจให้คนทำงานที่เรียกว่า "การจัดการทางวิทยาศาสตร์" (Scientific Management) ซึ่งถือว่าการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ทฤษฎีของ Taylor เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อมาเป็นเวลานาน Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่าระบบการให้ผลตอบแทนในขณะนั้นมีได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นมาสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูงนั้น คือ คนงานที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่ผลผลิตต่ำ Taylor เชื่อว่าคนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนของเขาเท่ากับคนงาน ที่มีผลผลิตต่ำแล้วคนงานที่มีผลผลิตสูงจะลดการผลิตของเขาลงทันทีจากข้อสังเกตนี้เองทำให้ Taylor เสนอแนะระบบของการให้ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของคนงานแต่ละคนขึ้นมาระบบการจ่ายผลตอบแทนของ Taylor มีลักษณะพิเศษ คือ จะมีอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยเป็นสองอัตรา กล่าว คือ อัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่ยังไม่ถึงมาตรฐานและอีกอัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่าและอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยที่สูงกว่านี้จะจ่ายให้แก่ผลผลิตทุกๆชิ้น ทฤษฎีการจูงใจในสมัยเดิมมักจะตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าเงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้นผลตอบแทนทางการเงินจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานและถ้าผลตอบแทนที่เป็นเงินสูงเพียงพอแล้วคนงานจะมีความสามารถในการผลิตมากขึ้นนอกจากนี้ Taylor ยังได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานด้วยการแยกงานออกเป็น ส่วนๆและ ทำการวัดระยะเวลาที่ต้องใช้การทำงานแต่ละส่วนให้เกิดความสำเร็จว่าจำเป็นต้องใช้เวลาเท่าไร

1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก Herzberg's dual factor theory 1990 เฮอริชเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เฮอริชเบิร์ก กล่าวถึง ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการท างาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย 9 ประการ

2. การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

ชายชาญ งามสง่า (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

จึงได้ใช้แนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งจัดอยู่ในวิธีการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non probability) สัมภาษณ์แบบเชิงลึกและใช้การเก็บข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำมาวิเคราะห์สรุปผล โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกคือ พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจที่เคยทำงานองค์กรเอกชน มีอายุระหว่าง 26-40 ปี จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเลือกเข้าทำงานกับองค์กรที่เอกชนด้วยเหตุผลดังนี้ คือ 1) ผลตอบแทนที่ได้รับในบริษัทเอกชนสูง 2) โอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ความท้าทายในงานที่ได้รับ และ 4) การหาประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างลาออกจากองค์กรเอกชนเพื่อเลือกเข้าทำงานกับองค์กรรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย 1) สวัสดิการที่ได้รับในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับนอกเหนือจากรายได้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3) ความยืดหยุ่นในเวลางาน และ 4) ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อช่วยเหลือประเทศและช่วยเหลือสังคม

วิภาดา ลีไพบูลย์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัท เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ ในปัจจุบันสถานการณ์ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง พบว่าทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบการสรรหา และการคัดเลือกพนักงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในปัจจุบันก็คือกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ ซึ่งมีความต้องการและแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงนำมาซึ่งแนวคิด การตลาดทรัพยากรบุคคล กำลังเป็นที่นิยมในการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัท เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่

คุณิตา ไตรอังกูร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z =FACTORS INFLUENCING GENERATION Z TO APPLIED CAREER IN ORGANIZATION. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบการกระจายแบบสอบถามออนไลน์ โดยแจกแจงข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าคะแนนตามลำดับความสำคัญ ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 82 คน ที่เกิดในปี พ.ศ. 2537-2543 กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า และอาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ ปริมาณ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ที่ได้รับเลือกมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งทำงาน ตามลำดับ

จากบททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาหลายงาน สรุปถึงความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

3.การทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษาที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด

ผู้วิจัยทำการทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้องและสรุปองค์ประกอบของตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคลและตัวแปรตาม

ดังแสดงในตาราง1-2

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของตัวแปรต้น (ปัจจัยส่วนบุคคล)

ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	ระดับชั้นปีการศึกษา	อายุ	เกรดเฉลี่ย	รายได้ต่อเดือน
ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550	✓	✓	✓	✓	✓
มัทนี คำสำราญ, 2559	✓	✓	✓		
ปรมะ สตะเวทิน, 2540	✓		✓		✓
มาลี นี นกศิริ, 2559	✓		✓		
กนกวรรณ ชูชีพ, 2551	✓	✓	✓	✓	✓

จากตาราง 1 พบว่า นักวิจัยศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับชั้นปีการศึกษา อายุ เกรดเฉลี่ย รายได้แต่ละเดือน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับชั้นปีการศึกษา อายุ เกรดเฉลี่ย รายได้แต่ละเดือน

ตารางที่ 2 องค์ประกอบตัวแปรตาม

ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบตัวแปรตาม	
	องค์ภครภาครัฐ	องค์ภครภาคเอกชน
จุมพล นิมิพานิช, 2550	✓	
ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2555	✓	✓

จากตาราง 2 พบว่า นักวิจัยศึกษาองค์ประกอบของตัวแปรตาม ความต้องการของนิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ องค์ภครภาครัฐ องค์ภครภาคเอกชน การศึกษาครั้งนี้จึงทำการกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรตาม ความต้องการของนิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ องค์ภครภาครัฐ องค์ภครภาคเอกชน

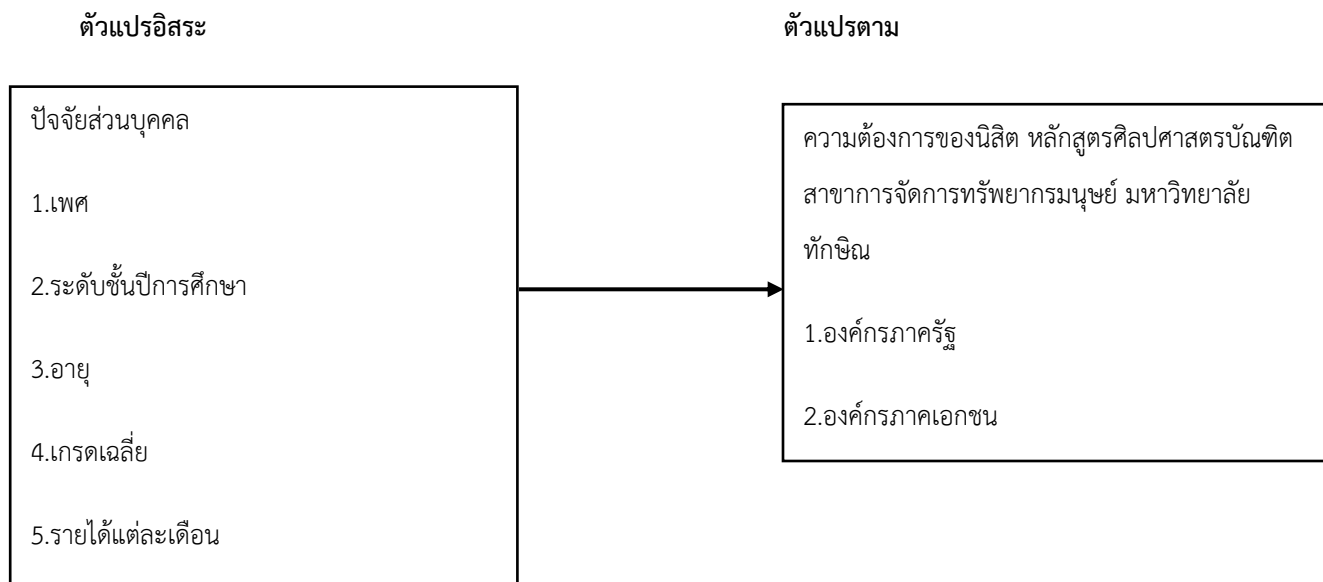
บทสรุป

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเกี่ยวข้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของนิสิตในแต่ละองค์ภคร เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่จะนำไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดขั้นตอนในการทบทวนวรรณกรรม 3 ขั้นตอน คือ

- 1.การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวแปรเพื่อกำหนดกรอบการศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา
- 2.การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของนิสิตในแต่ละองค์ภคร
- 3.การทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษา ที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด

ผลการศึกษาเพื่อทบทวนวรรณกรรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยตัวแปรตาม ที่ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับชั้นปีการศึกษา อายุ เกรดเฉลี่ย รายได้แต่ละเดือน ตัวแปรตาม ความต้องการของนิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ องค์ภครภาครัฐ องค์ภครภาคเอกชน

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิด ความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร
ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่1 กรอบแนวคิดความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร จากภาพที่1 กรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการสร้างความต้องการของนิสิตในการเลือกองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้นำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ของนิสิตชั้นปริญญาตรี ปีการศึกษาที่1-3 มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา ควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลหรือตัวแปรตามอื่นที่ส่งผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลและความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ องค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน เพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยและเกิดภาพที่ชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แก้วสนธิ. (2554). โลกาภิวัฒน์กับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย.
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- คุณิตา ไตรอังกูร. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม
Generation Z .มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาคริต สิ้นเย็น. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการธำรงรักษานักงานใน
บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด
- ชายชาญ งามสง่า. (2563). การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและ
เปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูชัย สมิทธิไกรและศิวะ ประจักษ์แก้ว (2561). คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคม.
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน
ภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร
- นรินาม. (2547). ศธ.ปลื้มโครงการผ่านฉลุย เด็กทำงานระหว่างเรียน . มติ (22)
- รัตนศักดิ์ และ เนียมโสภา. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้ง
และบำรุงรักษาอุปกรณ์ ตอนนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ
- วิภาดา ลีไพบูลย์. (2560). ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่.
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อารี พันธุ์มณี. (2534). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ต่ออ้อ