

ความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษานิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : ทบทวนวรรณกรรม

Students needs for working in the organization Case study of students in the Bachelor
of Arts program human resource management Thaksin University : A Literature Review

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

Kreeyaporn Maneerat^{1*} Nattakarn Thongkumkeaw² Pattarawadee sukjong³ Sumita
Hongwattanasiri⁴ and Chewanan KhunPitak⁵

หลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

E-mail: [641011131](mailto:641011131@tsu.ac.th)@tsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1.เพื่อศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของนิสิตในแต่ละชั้นปี 2.เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการของนิสิตแต่ละชั้นปี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 144 คน โดยใช้สูตร Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ และขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ หรือ แบบสอบถามขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ศึกษาจากเอกสารต่างๆ ทฤษฎีแนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่ง ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 2 ตัวเลือก

คำสำคัญ: ความต้องการของนิสิต , องค์การภาครัฐ องค์การเอกชน , การทบทวนวรรณกรรม

Abstract

The objectives of this research are: 1. To study the work performance needs of students in each year. 2. To compare the level of needs of students in each year. The sample group used in the research included students from the Bachelor of Arts program. human resource management Thaksin University, 144 people, using the Yamane formula, the tool used in this research. The research team has created a tool. and the process of creating a tool or questionnaire based on data collected from various documents. Theory of concepts and research that Relevant as a guideline in creating a

questionnaire to cover what needs to be researched. The questionnaire is divided into 2 parts as follows: Part 1: Questionnaire for information related to personal factors. of the respondents, which was a closed-ended question. Part 2 was a questionnaire about Students' needs for working in the organization It uses two rating scale questions.

Keyword: Student needs, government organizations, private organizations, literature review

บทนำ

ความต้องการของนิสิตระดับปริญญาตรี จัดอยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลาย มีความต้องการเช่นเดียวกับบุคคลช่วงวัยอื่น แต่ อาจจะแตกต่างไปในอีกมุมหนึ่ง คือ อยากที่จะเด่น อยากเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ชอบทำ กิจกรรม อยากให้สังคมยอมรับ ต้องการที่จะก้าวหน้ามีอาชีพที่ดีในอนาคต และประสบความสำเร็จใน ชีวิต (อารี, 2534: 181) การทำงานหารายได้ระหว่างเรียนเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจ ที่ทำให้แต่ละ คนค้นพบตัวเอง หาเอกลักษณ์ของตน เป็นการสร้างความสมบูรณ์ในชีวิต และด้วยความแตกต่างของ แต่ละคนย่อมมีผลต่อการเลือกทำงานที่ต่างกันออกไป เช่น ความสนใจหรือความถนัดของตน เลือก เพราะตามเพื่อน บางกลุ่มอาจเลือกเพราะต้องการหารายได้พิเศษ อยากมีประสบการณ์ อยากมีเพื่อน ใหม่ ต้องการมีสังคมที่กว้างขึ้น อยากที่จะเด่น ต้องการการยอมรับ ฯลฯ ในทางกลับกันหากวัยรุ่น ทำงานที่ไม่เหมาะสม ล่อแหลมต่อการเกิดเสื่อมเสียภาพลักษณ์อันดีงามของวัฒนธรรมไทย ดังเช่น ไคโยตี้ การนำเสนอสินค้าที่มีการแต่งกายที่ไม่เหมาะสม การทำงานในลักษณะนี้อาจก่อให้เกิดปัญหา สังคมตามมาภายหลังได้ (นิรนาม, 2549)

สำหรับนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งเป็นช่วงวัยที่สำเร็จ การศึกษาและกำลังเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ จะต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับชีวิตในอนาคต เช่น พวกนิสิตจะต้องเลือก หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ในการประกอบอาชีพ โดยหากนิสิตรู้ถึงเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการทำในอนาคต ที่ชัดเจนแล้วย่อมส่งผลต่อการพัฒนา ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในชีวิตต่อไป ในการเลือกอาชีพทำงานในหน่วยงานจำเป็นจะต้องมีการเริ่มต้นด้วยการวางแผนชีวิตด้านอาชีพตั้งแต่วัยเรียน ซึ่งเป็นการวางแผนระยะยาวที่ต้องใช้เวลานานมาก และใช้ความพยายามอย่างมากผลตอบแทนที่ได้รับก็คุ้มค่า สิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพในหน่วยงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบขององค์กร

การศึกษาในครั้งนี้จึงทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการของ นิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานกรณีศึกษานิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของนิสิตในการเลือกที่จะปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อเป็น ปัจจัยที่เสริมสร้างให้นิสิตมีความต่อการประกอบอาชีพในอนาคตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดย เน้นให้มีความพร้อมอยู่เสมอเพื่อรองรับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นและ พัฒนาศักยภาพของนิสิตต่อไป

กระบวนการทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยกำหนดลำดับของการทบทวนวรรณกรรม 3 ขั้นตอน ได้แก่

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

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1.การทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need)

สจวร์ต คิวเตอร์ (2544, หน้า 116) กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดและถูกนำมาอ้างถึงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจ มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการ อยู่เสมอความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้ รับการตอบสนองนั้นเป็นสิ่งจูงใจแทนและมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง

โดยมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น 5 ขั้นตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึง 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 ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs :R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้อาจเทียบได้กับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

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

1.3 ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor

พรหมราย ทรัพย์ประภา (2529 : 63) กล่าวว่า Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ "The Father of Scientific Management" เนื่องจากเป็นคนแรกที่ได้เสนอแนะหลักจูงใจให้คนทำงานที่เรียกว่า "การจัดการทางวิทยาศาสตร์" (Scientific Management) ซึ่งถือว่าเป็นการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ทฤษฎีของ Taylor เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อมาเป็นเวลานาน Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่าระบบการให้ผลตอบแทนในขณะนั้นมีได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นมาสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูงนั้น คือ คนงานที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่มิมีผลผลิตต่ำ Taylor เชื่อว่าคนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนของเขาเท่ากับคนงาน ที่มีผลผลิตต่ำแล้วคนงานที่มีผลผลิตสูงจะลดการผลิตของเขาลงทันทีจากข้อสังเกตนี้เองทำให้ Taylor เสนอแนะระบบของการให้ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของงานแต่ละคนขึ้นมาระบบการจ่ายผลตอบแทนของ Taylor มีลักษณะพิเศษ คือ จะมีอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยเป็นสองอัตรา กล่าว คือ อัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่ยังไม่ถึงมาตรฐานและอีกอัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่าและอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยที่สูงกว่านี้จะจ่ายให้แก่ผลผลิตทุกๆชิ้น ทฤษฎีการจูงใจในสมัยเดิมมักจะตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าเงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้นผลตอบแทนทางการเงินจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานและถ้าผลตอบแทนที่เป็นเงินสูงเพียงพอแล้วคนงานจะมีความสามารถในการผลิตมากขึ้นนอกจากนี้ Taylor ยังได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานด้วยการแยกงานออกเป็นส่วนๆ และ ทำการวัดระยะเวลาที่ต้องใช้การทำงานแต่ละส่วนให้เกิดความสำเร็จว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร

1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

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

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิตติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ติวงาน

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวถึง ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย 9 ประการ

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำรงตำแหน่งโดยก้าวหน้าในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

4. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

5. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

6. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

7. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่งและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

9. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

2.การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

ชายชาญ งามสง่า (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง 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 ลิ้นพูลย์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ในปัจจุบันสถานการณ์ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง พบว่าทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในปัจจุบันก็คือกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ ซึ่งมีความต้องการและแรงจูงใจเพื่อการสมัครงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงนำมาซึ่งแนวคิด การตลาดทรัพยากรบุคคล กำลังเป็นที่นิยมในการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัท เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่

คุณิตา ไตรอังกูร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง 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

จากทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาหลายงาน ต่างสรุปถึงความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

3.การทบทวนองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ศึกษาที่นำไปสู่การสร้งกรอบแนวคิด

ผู้วิจัยทำการทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้องแลพสรุปองค์ประกอบของตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคลและตัวแปรตาม ดังแสดงในตาราง1-2

ตารางที่ 1 องค์ประของตัวแปรต้น (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 การศึกษาครั้งนี้ จึงกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับชั้นปีการศึกษา อายุ เกรดเฉลี่ย รายได้แต่ละเดือน

ตารางที่ 2 องค์ประของตัวแปรตาม

ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบตัวแปรตาม	
	องค์กรภาครัฐ	องค์กรภาคเอกชน
จุมพล หนีมพานิช, 2550	✓	
ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2555	✓	✓

จากตาราง 2 พบว่า นักวิจัยศึกษาองค์ประกอบของตัวแปรตาม ความต้องการของนิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน การศึกษาครั้งนี้ จึงทำการ

กำหนดองค์ประกอบของตัวแปรตาม ความต้องการของนิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน

บทสรุป

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเกี่ยวข้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของนิสิตในแต่ละองค์กร เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่จะนำไปศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดขั้นตอนในการทบทวนวรรณกรรม 3 ขั้นตอน คือ

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

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

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิด ความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร ดังแสดงในภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่1 กรอบแนวคิดความต้องการของนิสิตต่อการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร จากภาพที่1 กรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการสร้างความต้องการของนิสิตในการเลือกองค์กร

ข้อเสนอแนะ

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

เอกสารอ้างอิง

ชูชัย สมิทธิไกรและศิวะ ประดุงแก้ว (2561). คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคม. ค้นจาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1_1607859057.pdf

กาญจนา แก้วสนิท. (2554). โลกาภิวัตน์กับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย จาก <https://www.law.cmu.ac.th/law2011/177404/files/1325755773.doc>

รัตนศักดิ์ และ เนียมโสภา. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ตอนนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จาก <http://cms.dru.ac.th/jspui/handle/123456789/1197>

ชาคริต สิ้นเย็น. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการดำรงรักษานักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ (ประเทศไทย) จำกัด จาก <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5275>

อารี พันธมณี. (2534). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ต่ออ้อ จาก https://kukr.lib.ku.ac.th/kukr_es/BKN/search_detail/download_digital_file/190233/2310

นิรนาม. (2547). ศธ.ปลื้มโครงการผ่านฉลุย เด็กทำงานระหว่างเรียน . มติ (22) . จาก <http://www.arc.tru.ac.th/acrob/news/052547/ritsm012.html>

ชายชาญ งามสง่า. (2563). การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/5072>

วิภาดา ลีไพบูลย์. (2560). ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัทฯ เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2575>

คุณिता ไตรอังกูร. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3090>