

บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ โดยการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปสู่แนวทางการวิเคราะห์เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ โดยสามารถแยกเป็นรายละเอียดได้ดังนี้

1. ความหมายของความสำเร็จในงานอาชีพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ
3. ที่มาของทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอนแลนด์
4. ความสำคัญของการเลือกอาชีพ
5. แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ
6. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์
7. ประเภทของแรงจูงใจ
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความสำเร็จในงานอาชีพ

ความสำเร็จในงานอาชีพ (career) หมายถึง ลำดับขั้นของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับงานและเป็นพฤติกรรมตรวจสอบการประเมินผลที่อยู่เหนือเส้นทางชีวิตของบุคคล ให้ดำเนินไปตามประสบการณ์ในการทำงานลักษณะต่างๆ และเอื้อประโยชน์ต่อทัศนคติของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหลายของเขา ซึ่งความหมายนี้มีหลักการสำคัญคือ

1. ความสำเร็จในงานอาชีพ ประกอบด้วยทั้งด้านพฤติกรรม และทัศนคติ
2. ดำเนินไปตามลำดับขั้นของกิจกรรมที่สัมพันธ์กับงาน
3. มีความสัมพันธ์กับงานอย่างชัดเจน

จึงเกี่ยวข้องกับช่วงชีวิตของบุคคลที่ไม่มีงานทำ รวมไปถึงบทบาทที่แสดงออกเป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานอาชีพด้วย (วรวิไล ฉันท์เฉลิมพงศ์, 2541 หน้า

การพัฒนาความสำเร็จในงานอาชีพ (career development) หมายถึง ความก้าวหน้าหรือการเติบโตของพนักงาน ตามความเคลื่อนไหวของความสำเร็จในงานอาชีพตามช่วงเวลาที่ผ่านมา ซึ่งการเคลื่อนไหวของความสำเร็จในงานอาชีพของบุคคลทั่วไปจะผ่านขั้นตอนของการพัฒนาตามช่วงเวลาตั้งแต่ช่วงเติบโตโดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การสำรวจและการทดลอง (exploration and trial) ระยะของการสำรวจและทดลองโดยปกติเกิดขึ้นระหว่าง 15-25 ปี บุคคลจะยอมรับงานของเขาและจะพยายามทำงานหลายอย่าง บางครั้งทำงานล่วงเวลา บุคคลต้องตัดสินใจว่าจะอยู่กับองค์กรหรือไม่ หรือหางานในบริษัทอื่น ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมดจะอยู่ในระยะนี้ เช่น การฝึกอบรมงาน การพัฒนาความรู้ต่องานอาชีพที่ชอบ การสัมภาษณ์งาน ความท้าทายของงานตั้งแต่เริ่มต้น

ระยะที่ 2 การก่อตั้งและความก้าวหน้า (stablishment and advancement) ระยะนี้บุคคลจะมีอายุระหว่าง 25-45 ปี ในช่วงนี้เขาจะมีความก้าวหน้าในด้านประสบการณ์ที่ได้จากองค์กร ทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สร้างมูลค่าของพวกเขากับองค์กร และมองเห็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิม บุคคลจำนวนมากอาจกำหนดกลยุทธ์ความสำเร็จในงานอาชีพ (career strategy) ขึ้นมาโดยเฉพาะ เพื่อทำการตัดสินใจลงไปสู่สายอาชีพที่ชำนาญเฉพาะทาง (a field of specialization) และค้นหาผู้มีความชำนาญลาดที่จะให้การช่วยเหลือสนับสนุนพวกเขา นอกจากนี้ บุคคลแต่ละคนเริ่มยอมรับข้อเสนอจากองค์กรอื่น

ระยะที่ 3 ความสำเร็จในงานอาชีพระดับกึ่งกลาง (mid-career) เกิดขึ้นในช่วงอายุ 45 - 65 ปี ความสำเร็จในงานอาชีพระดับกึ่งกลางอาจเคลื่อนที่ได้ 3 ทิศทาง

- ถ้ามีลักษณะเจริญเติบโต (growth) บุคคลก็จำความต่อเนื่องในด้านความก้าวหน้าได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มความรับผิดชอบ บุคคลอาจมีความรู้สึกอยากทำงานต่อไป

- ถ้ามีลักษณะรักษาสภาพคงที่ (maintenance) บุคคลมีแนวโน้มที่ยังคงทำงานเดิมหรือโยกย้ายอยู่ในระดับเดียวกัน เพราะเขาต้องการงานมีความมั่นคงและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแต่หยุดความก้าวหน้าไปตามสายบังคับบัญชา พวกเขาอาจมีความสุขในการประสบความสำเร็จอย่างมืออาชีพและกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญ

- ถ้ามีลักษณะเสื่อมลง (decline) บุคคลจะไม่มีคุณค่าต่อองค์กรเสมือนเป็นพนักงานที่เป็นส่วนเกิน (surplus employee) มีการลดตำแหน่งเท่าที่จะเป็นไปได้ การเสื่อมลงนี้เป็นลักษณะของความไม่มั่นคงเป็นช่วงวิกฤต (ภาวะคับขัน) มีความรู้สึกล้มเหลว และเป็นไปได้ที่จะเกิดการเกษียณก่อนกำหนด

ระยะที่ 4 การสิ้นสุดการทำงาน (disengagement) เป็นขั้นสุดท้ายของความสำเร็จในงานอาชีพของทุกคน บุคคลจะเตรียมการเกษียณอายุและเริ่มสิ้นสุดการทำงานกับองค์กรและงานอาชีพ ในระหว่างการสิ้นสุดการทำงาน บุคคลอาจฝึกทักษะจากหลักสูตรที่ช่วยปรับความรู้ใหม่ๆ (refresher courses) เพื่อสร้างเครือข่าย (network) กับทั้งภายในและภายนอกบริษัท รวมทั้งพัฒนาความสนใจและสร้างชีวิตส่วนตัวใหม่หลังออกจากงาน พนักงานที่มีอายุมากอาจพิสูจน์คุณค่าของเขาแก่บริษัทโดยการนำเสนอทักษะที่ชำนาญของพวกเขาในฐานะทำงานครึ่งเวลา (half-time worker) หรือเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา (consultant) (วารุณี ฉันท์เฉลิมพงศ์, 2541, หน้า 10 - 14)

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ จอห์น แอล ฮอลแลนด์ (John L. Holland) เป็นผู้สร้าง “แบบสำรวจความพอใจในอาชีพ” (the vocational preference inventory) ได้สร้าง “ทฤษฎีการเลือกอาชีพ” ขึ้นโดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ (Holland, online, 1973) ดังนี้

1. บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี งานบริการการศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยศักดิ์ตระกูล บิคารมารดา ระดับชั้นทางสังคม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้จะกลายเป็นความสนใจ และจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะที่ที่สุดความสนใจ และความสามารถเฉพาะจะกำหนดให้บุคคลคิด รับรู้ และแสดงเอกลักษณ์ของตน

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคลก็แบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ข้างต้นเช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดันบางประการ และโดยเหตุที่บุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความสนใจและความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไรคล้าย ๆ กัน

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขาทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลก็จะทำให้เราทราบถึง ผลที่จะติดตามมาด้วย ซึ่งได้แก่การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางการศึกษาและ

สังคม นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้ว ฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ ดังนี้

1. ความสอดคล้องต้องการ (consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องการ เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้งกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค หรือบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมือนกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะดนตรี และวรรณกรรม

2. ความแตกต่างกัน (differentiation) โดยปกติ บุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่น ๆ ประปนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

3. ความเหมาะสมกัน (congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้ที่มีความสนใจประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง ย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจประเภทอื่น

4. การคาดคะเน (calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะและสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภายในกันอยู่ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นได้ด้วย

ที่มาของทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

“ทฤษฎีการเลือกอาชีพ” ของฮอลแลนด์เป็นผลจากการสังเกตของเขาและของคนอื่น ๆ เกี่ยวกับความสนใจ ลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งได้วิเคราะห์บุคลิกภาพและความสนใจของบุคคลออกเป็น 6 ประเภท คือ ด้านจักรกล ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านบริการสังคม ด้านสารบรรณ ด้านธุรกิจ และด้านศิลปะ นอกจากนี้ ทฤษฎีของฮอลแลนด์ยังมีส่วนคล้ายคลึงกันกับทฤษฎีของแอดเลอร์ (Adler) ของ فروมม (Fromm) ของ จุง (Jung) ของ เชลดอน (Sheldon) ของ สปรังเจอร์ (Spranger) โดยเฉพาะการประเมินสิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยจำแนกลักษณะของบุคคลมีแนวความคิดมาจาก ลินตัน (Linton) ซึ่งกล่าวว่า “แรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมจะถูกถ่ายทอดไปยังบุคคล” อนึ่ง ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่อง ความต้องการ (needs) และแรงกดดัน (pressures) ของ เมอร์เรย์ (Murray) ก็เป็นแรงกระตุ้นอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้ฮอลแลนด์คิดทฤษฎีของเขาขึ้น กล่าวโดยสรุป “ทฤษฎีการเลือกอาชีพ” ของฮอลแลนด์มีแนวคิดพื้นฐานดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพ

2. แบบสำรวจความสนใจ คือ แบบสำรวจบุคลิกภาพ

ฮอลแลนด์ได้กล่าวถึง “การเลือกอาชีพ” ไว้ว่า “การเลือกอาชีพคือ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะ”

การกำหนดลักษณะบุคลิกภาพฮอลแลนด์ได้จำแนกลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจอาชีพต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายดังนี้

1. ชี้แนะประสบการณ์ที่จะนำไปสู่ลักษณะเฉพาะของบุคคล

2. อธิบายให้ทราบว่า ประสบการณ์นำไปสู่ลักษณะเฉพาะได้อย่างไร และลักษณะเฉพาะนำไปสู่พฤติกรรมได้อย่างไร

3. แยกแยะความเหมาะสมระหว่างบุคลิกภาพแต่ละลักษณะกับเหตุการณ์ทั้งเก่าและใหม่ บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง (realistic) พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เครื่องมือ จักรกล และสัตว์เลี้ยง แต่ไม่ชอบกิจกรรมด้านการศึกษาและการแพทย์ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางการช่าง เครื่องยนต์ การเกษตร ไฟฟ้า และเทคนิค แต่ด้อยความสามารถทางด้านสังคมและการศึกษา สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานบริการ การศึกษาและสังคม

2. เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3. เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้มีความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และกีฬา แต่ขาดความสามารถทางการเข้าสังคม

4. เขาจะนิยมสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนิยมลักษณะภายนอกของบุคคล เช่น เงิน อำนาจ สถานภาพ และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถและค่านิยมต่าง ๆ

ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ขี้อาย หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม เป็นธรรมชาติ เรียบ ๆ พากเพียร เสมอต้นเสมอปลาย เก็บตัว มั่นคง มัธยัสถ์ ไม่คิดลึก ไม่หมกมุ่น อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างวิทยุ ช่างทำบล็อคนับรถชุดดิน เป็นต้น

บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค (investigative) พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต ศึกษาลักษณะ การจัดระบบ การทดลองด้านกายภาพ ชีวภาพ และปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม เพื่อจะ

ได้เข้าใจและควบคุมปรากฏการณ์นั้น ๆ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการชักชวน การเข้าสังคม และการเลียนแบบ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และการคำนวณ แต่ด้อยความสามารถทางการโฆษณาชักชวน สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค และไม่ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย
2. เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ
3. เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะนักวิชาการเชื่อมั่นในความคิดของตนเองมีความสามารถทางการคำนวณและวิทยาศาสตร์ แต่ขาดความสามารถทางการเป็นผู้นำ
4. เขามีค่านิยมทางด้านวิทยาศาสตร์ และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ

ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นนักวิเคราะห์ รอบคอบ เป็นนักวิจารณ์ ใฝ่รู้ รักอิสระ ฉลาด เกือบตัว มีหลักการ อดทน เฉียบขาด มีเหตุผล ไว้ตัว อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักอุตุนิยมวิทยา นักชีววิทยา นักเคมี นักฟิสิกส์ นักเขียนบทความทางวิชาการ

บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม (social) พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ การฝึกหัด การพัฒนา การอนุรักษ์ และการสั่งสอน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุเครื่องมือเครื่องยนต์ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่นงานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ แต่ด้อยความสามารถด้านการช่างและเทคนิค สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง
2. เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ
3. เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีความสามารถทางการสอน แต่ขาดความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และวิทยาศาสตร์
4. เขามีค่านิยมเกี่ยวกับปัญหาและกิจกรรมด้านสังคมและการกีฬา และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ

ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นมีอำนาจ ให้ความร่วมมือ มีความเป็นหญิง มีไมตรีจิต กว้างขวาง ชอบบำเพ็ญประโยชน์ มีอุดมคติ มีความคิดลึกซึ้ง เมตตากรุณา ใจคนเก่ง มีความรับผิดชอบ ชอบเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ครู นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว เป็นต้น

บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน (conventional) พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เป็นการจัดระบบหรือระเบียบ เช่น เก็บรายงาน จัดข้อมูล คัดลอกข้อมูล จัดหมวดหมู่รายงาน และข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลข แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เป็นนามธรรม มีอิสระ ต้องค้นคว้า ไม่เป็นระบบแบบแผน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านงานสารบรรณ การคำนวณ งานธุรกิจ แต่ด้อยความสามารถทางด้านศิลปะสรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะดนตรี และวรรณกรรม

2. เขาจะใช้ความสามารถที่เขาแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3. เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้ชอบเลียนแบบ ชอบจัดระเบียบ มีความสามารถทางด้านงานสารบรรณและตัวเลข แต่ขาดความสามารถทางด้านศิลปะ

4. เขาจะนิยมผู้ประสบความสำเร็จด้านงานธุรกิจและเศรษฐกิจ และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ

ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้คือ ชอบเลียนแบบ ยุติธรรม วางท่า มีสมรรถภาพ ไม่ยืดหยุ่น มีหิริโอตตปละ อ่อนน้อม เรียบร้อย พากเพียร คล่องแคล่ว เจ้าระเบียบ เยือกเย็น ไม่มีจินตนาการ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักบัญชี ผู้ดูแลสินค้าในสต็อก ผู้ควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ เสมียนจ่ายเงิน พนักงานจดคำให้การในศาล เป็นต้น

บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย (enterprising) พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนหรือผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นระเบียบแบบแผน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางการเป็นผู้นำ การประชาสัมพันธ์ การชักชวน แต่ด้อยความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2. เขาจะใช้ความสามารถที่เขาแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3. เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้กว้างขวาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมเก่ง มีความสามารถทางการเป็นผู้นำ การพูด แต่ด้อยความสามารถด้านวิทยาศาสตร์

4. เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางการเมืองและเศรษฐกิจ และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ

ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ ชอบเสี่ยงภัย ทะเยอทะยาน กล้าได้แย่ง นำเชือถือ กระปรีกระเปร่า เปิดเผย ใจร้อน มองโลกในแง่ดี สนุกสนาน เชื้อมั่นในตนเอง เข้าสังคมง่าย ช่างพูด อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักธุรกิจ พ่อค้า แอร์โฮสเตส นายหน้า นักจัดรายการโทรทัศน์ เป็นต้น

บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ คนตรีและวรรณกรรม (artistic) พันธุกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนามธรรม เป็นอิสระ ไม่เป็นระเบียบแบบแผน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปธรรม เป็นระเบียบแบบแผน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านศิลปะ ภาษา คนตรี การละคร การเขียน แต่ด้อยความสามารถด้านธุรกิจ งานสารบรรณ สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ คนตรี และวรรณกรรม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน

2. เขาจะใช้ความสามารถที่เขาмиแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ

3. เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบแสดงออก มีความคิดริเริ่ม มีพรสวรรค์ มีความเป็นหญิง ไม่ชอบเลียนแบบ รักอิสระ มีความสามารถทางด้านศิลปะและคนตรี การแสดง การเขียน การพูด

4. เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางการศึกษา และโดยเหตุที่มีความสนใจความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่าง ๆ

ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ จุกจิก ไม่มีระเบียบ เจ้าอารมณ์ มีความเป็นหญิง มีอุดมคติ เพื่อฝัน ไม่จริงจัง ใจร้อน รักอิสระ ช่างคิด ไม่ชอบเลียนแบบ มีความคิดริเริ่ม อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักคนตรี นักประพันธ์ นักโฆษณา นักร้อง ผู้ค้าศิลปวัตถุ เป็นต้น

ความสำคัญของการเลือกอาชีพ

เนื่องจากอาชีพมีความสำคัญต่อมนุษย์มากมาย การเลือกประกอบอาชีพจึงมีความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอันมากในสังคมของเรามีอาชีพมากมายหลายชนิด เช่น อาชีพนักแสดง นักธุรกิจ และนักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น อาชีพแต่ละอาชีพก็มีความแตกต่างกันมาก อาชีพบางอย่างก็ควรจะเหมาะสมกับบุคลิกภาพของคนหนึ่ง แต่ก็อาจจะไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของอีกคนหนึ่ง

การเลือกประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจ ความถนัดของแต่ละบุคคลจึงมีความสำคัญมาก คนที่เลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตน ย่อมก่อให้เกิด ความเพลิดเพลิน และก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และยังมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ในการ

ประกอบอาชีพมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเองแล้ว ก็จะเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และเนื่องจากคนเราต้องใช้เวลาในการประกอบอาชีพ ภายหลังจากการศึกษาเป็นเวลาช้านานถึงหนึ่งในสามของชีวิต หรือประมาณ 100,000 ชั่วโมง การที่จะต้องอดทนต่อกิจกรรมที่น่าเบื่อหน่าย เป็นระยะเวลาอันแสนนานเช่นนี้ จึงทำให้ชีวิตของคนไม่มีความสุข การประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ความสนใจ และความถนัด นอกจากจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพน้อยแล้ว ยังเป็น การทรมานชีวิตอย่างหนึ่งอีกด้วย

การเลือกอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับบุคลิก ลักษณะอุปนิสัย ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดในงานอาชีพของตนเองและความต้องการของตลาดแรงงาน อาจก่อให้เกิดผลเสียหายหลายประการ เช่น เรียนไม่สำเร็จต้องเปลี่ยนวิชาใหม่ ทำให้เสียเวลา และทุนทรัพย์ไปโดยเปล่าประโยชน์ หางานทำยาก หางานทำไม่ได้ หรือไม่อยากทำงานอาชีพตามที่ได้รับการศึกษาอบรมมา ทำงานไม่ก้าวหน้า เนื่องจากการทำงานอาชีพจะต้องทำด้วยใจรัก ตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในหน้าที่หากได้งานทำที่ไม่เหมาะสมกับบุคลิกลักษณะอุปนิสัย ความสามารถ ความถนัด หรือความสนใจแล้ว โอกาสที่รักงาน ตั้งใจทำงาน หรือรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานก็จะมีน้อย มีแต่ความเบื่อหน่ายไม่อยากทำงานหรือทำไปอย่างแค้นๆ โอกาสก้าวหน้าจึงมีน้อย เปลี่ยนบ่อย เมื่อเกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานก็จำเป็นต้องหางานใหม่ที่น่าสนใจและถูกใจกว่า จึงต้องเปลี่ยนงานบ่อยไปเรื่อยๆ จนกว่าจะถูกใจ

ผลเสียที่เกิดขึ้นทั้งหมดนี้ ก่อให้เกิดการสูญเปล่าทั้งเวลาความเจริญก้าวหน้าของบุคคล เศรษฐกิจของครอบครัว และของประเทศชาติเป็นส่วนรวมอีกด้วย การเลือกประกอบอาชีพเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน ซึ่งบุคคลที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพ จะต้องรู้จักตัวเองในด้านความสนใจ ความสามารถ และความถนัดเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการยากสำหรับทุกคนทั่วไป นอกจากจะต้องรู้จักตัวเองแล้ว ผู้เลือกอาชีพจะต้องรู้จักโลกของงาน คือ รู้จักอาชีพโดยละเอียดหลายอาชีพจึงมีความจำเป็นต้องจัดบริการแนะแนวอาชีพ เพื่อช่วยเหลือบุคคลให้สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ สามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง และสังคม (กองส่งเสริมการมีงานทำ, ออนไลน์, 2549)

แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การบอกลักษณะแรงกระตุ้นของบุคคลโดยอาศัยเพียงการสังเกตพฤติกรรมนั้นจะทำได้ยาก เพราะเหตุว่าแรงกระตุ้นอย่างเดียวกันอาจมีพฤติกรรมเป็นหลายแบบในทางตรงกันข้ามแรงกระตุ้นที่ต่างกันทำให้เกิดพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน

แรงกระตุ้นอาจมองเห็นได้ (overt) หรืออาจถูกปิดบัง (covert) ไว้ การกระทำคนนั้นยากที่จะหาคำตอบที่แท้จริงได้ว่ามาจากสาเหตุใด แม้บุคคลนั้น ๆ เองอาจไม่ทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของคน แต่จากการค้นคว้าในห้องทดลองและการสังเกตจากการตรวจรักษานักจิตวิทยาสามารถหาขอบเขตที่จะวิเคราะห์แรงกระตุ้นได้ ขอบเขตที่ใช้ในการนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ (need) และแรงขับ (drive)

ความต้องการ (need) มาจากการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายเองและสิ่งแวดล้อมภายนอก ร่างกายและทำให้เกิดแรงขับ (drive) ขึ้น ความต้องการของคนมีมากบ้างน้อยบ้างอยู่ตลอดเวลา และทุกคนล้วนมีความต้องการด้วยกัน

แรงขับ (drive) เป็นสิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการคือ เมื่อเกิดความต้องการและจะทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หายไป ภาวะความกระวนกระวายและการหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้เอง เรียกว่า แรงขับ (drive)

รากฐานของการจูงใจ

โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) สภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ทำงาน) ดังนั้น การจูงใจจะมีความสำคัญเพราะว่าการจูงใจจะกระทบต่อการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง

1. ความสามารถ
2. สภาพแวดล้อม
3. แรงจูงใจ

กระบวนการจูงใจ

1. การรับรู้ความต้องการ
2. การพิจารณาวิถีทางที่จะตอบสนองความต้องการ
3. การมีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย
4. การประเมินรางวัล

แนวคิดทฤษฎีในการจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

อับราฮัม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่า บุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานรากฐานสามข้อ คือ

1. บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ

2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)

3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

ความต้องการตามสมมุติฐานรากฐานสามข้อที่กล่าวไปนั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูงได้ ดังนี้ (สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2549, หน้า 198-201)

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บริษัทมากขึ้นทุกทีกำลังมีโครงการออกกำลังกายนี้จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

3. ความต้องการทางสังคม (social needs) ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอล หรือโบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึงโครงการสุขภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้คุกคามความมั่นคงของงาน ภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงคือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริการ การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดีและรางวัลตราถูก เช่น ที-เชิ้ต และเหยือกเบียร์จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (self-actualization needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขาความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับ

ตามทฤษฎีของมาสโลว์แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจที่มีพลังต่อไปอีก

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจปฐมภูมิหรือแรงขับปฐมภูมิ (primary motives หรือ primary drives) และแรงจูงใจทุติยภูมิหรือแรงขับทุติยภูมิ (secondary motive หรือ secondary drives)

1. แรงจูงใจปฐมภูมิหรือแรงขับปฐมภูมิ จำแนกออกไปดังนี้

- แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกทางพิวกาย เช่น ความร้อน ความหนาว และความเจ็บ
- ความหิวกระหาย (thirst) คือเมื่อร่างกายขาดน้ำหรือความสมดุลของน้ำในร่างกายเสียไปคือลดน้อยลง จะมีการกระตุ้นทางประสาท ทำให้เกิดความรู้สึกคอแห้งอยากดื่มน้ำ แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการน้ำนี้เป็นแรงจูงใจที่เรียกว่า “ความกระหาย”

- ความหิว (hunger) ร่างกายมนุษย์ต้องการอาหารไปบำรุงเลี้ยงให้ร่างกายเจริญเติบโตหรือมีความสมบูรณ์และให้พลังงาน เมื่อร่างกายขาดอาหารย่อมเกิดความรู้สึกหิว

- การหลับนอน การหลับนอนเป็นการพักผ่อนร่างกายที่สำคัญที่สุด เป็นการพักให้ร่างกายกลับชุ่มชื้นและมีกำลังวังชา การนอนหลับเป็นแรงขับอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลต้องพักผ่อนและกิจกรรมอื่นทั้งมวลได้

- ความเป็นบิดามารดา (parental) เป็นความรู้สึกอยากเป็นบิดาของเด็กบางคนแต่งงานแล้วไม่มีลูก ต้องขอลูกคนอื่นมาเลี้ยงเป็นลูก

- ความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) ได้แก่ความอยากรู้เปิดภาชนะที่ปิดอยู่ ต้องการรู้ความลับ ต้องการคำอธิบายสถานการณ์

- ความกลัว (fear) คนเรากลัวเป็นพื้นฐาน เช่น กลัวความใหญ่ ดันไม้ใหญ่ ความกว้างของทะเล ความไม่มีพื้นฐานแน่นอน เช่น รูปคนหน้าตาบูดเบี้ยว ความมืด ความสูง

- เพศ (sex) เป็นแรงขับที่ร่างกายเจริญถึงวุฒิภาวะทางเพศ ฮอร์โมนในร่างกายจะเป็นตัวกระตุ้นสำคัญให้เกิดความต้องการทางเพศ เมื่อความรู้สึกต้องการมากพอที่จะผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมา

- ความรัก (affection) ความรักชอบพอก่อเกิดจากวุฒิภาวะของมนุษย์ เช่น การรักบิดา มารดาญาติพี่น้อง เป็นต้น การแสดงออกทางด้านความรัก ได้แก่ ความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน

- แรงจูงใจที่เนื่องจากการแสดงของสตรีระ การที่ดัดอ่อนขับน้ำย่อยออกมา ต่อมาหึงอับหึงเพื่อลดอุณหภูมิ การหายใจ ความเป็นกรด เป็นต้น มีผลทำให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมออกมา

2. แรงจูงใจทุติยภูมิหรือแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่ได้รับจากการเรียนรู้ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม จำแนกออกได้ดังนี้

- แรงจูงใจเพื่อให้มีฐานะทางสังคม (social status) ได้แก่ การที่มนุษย์ต้องการตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น อยากมีเกียรติยศและอำนาจที่จะบังคับบัญชาผู้อื่น ดังนี้ เป็นต้น จัดเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง

- ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทางสังคม เป็นสิ่งที่ได้รับการอบรมสั่งสอนมาตั้งแต่เด็ก เช่น การต้อนรับแขกผู้มาเยี่ยมเยียน การติดต่อ การเข้าสมาคม สมาชิกของชมรม สโมสร

- ความก้าวหน้า จัดเป็นแรงจูงใจที่ต้องการทำร้าย รุกราน ช่มชู้ ทำให้เจ็บกายหรือทำลายตนเอง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการกระทำที่ก้าวร้าว จะเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม เราเรียกแรงจูงใจชนิดนี้ว่า แรงจูงใจก้าวร้าว

ถวิล ชาราโกชน์ (ออนไลน์, 2532) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (affiliation motive) การดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะให้เป็นไป การมีเงินทองใช้สอย มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความสุขสบายอย่างครบครัน คงจะไม่ทำให้บุคคลมีความสุขอย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้เพราะธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับของคนอื่น การได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากคนอื่น หรือความรักใคร่ชอบพอกจากคนอื่น

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (power motive) ลักษณะที่สำคัญของมนุษย์ประการหนึ่ง ได้แก่ ความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือคนอื่น ๆ ในสังคม ซึ่งลักษณะอันนี้ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ กระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เพราะเกิดความรู้สึกว่าการกระทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของคนจึงเป็นสาเหตุให้เกิดแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจประเภทหนึ่งที่อยู่เหมือนว่าจะกล่าวถึงมากกว่าแรงจูงใจทางสังคมประเภทอื่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นหลังจากการคาดหวังของบุคคล ซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่เล็ก ๆ แล้วเขาก็พยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จอันนั้น

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (ออนไลน์, 2530) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมเพื่อที่จะทำให้ตนเองมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถและตนเองเป็นผู้ลิขิตชีวิตของตนเอง เมื่อไรที่สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จได้ก็จะเกิดความพึงพอใจ

2. แรงจูงใจภายนอก (external motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับการกระตุ้นจากสิ่งจูงใจนอกตัวบุคคล เช่น เงิน การเลื่อนตำแหน่ง โบนัส ค่าชม เป็นต้น การใช้แรงจูงใจภายนอกในการกระตุ้นให้คนทำงาน เป็นเรื่องที่มีมาช้านานจนกลายเป็นเรื่องปกติวิสัย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (ออนไลน์, 2535) แบ่งประเภทแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างใด แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

- ความหิว คนเราต้องการอาหารเข้าสู่ร่างกายเพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต
- ความกระหาย เมื่อร่างกายของคนขาดน้ำทำให้เรารู้สึกลำคอแห้งผาก เกิดความต้องการที่จะได้น้ำดื่ม
- ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้จะเริ่มขึ้นเมื่อคนเราเข้าสู่วัยรุ่นและผู้ใหญ่ อาจลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้นตามลำดับ
- ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม สิ่งมีชีวิตจะดำรงชีวิตอยู่ได้ก็ต้องอาศัยอุณหภูมิที่เหมาะสมอุณหภูมิในร่างกายที่ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป
- การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด แรงขับชนิดนี้เกิดจากความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย
- ความต้องการการพักผ่อน เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อยเนื่องจากการใช้พลังงาน ออกแรงในการทำงาน เราต้องการนอนหลับและพักผ่อน

- ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจน
- ความต้องการขับถ่ายเป็นการขับของเสียออกจากร่างกาย เป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับอาหารและน้ำ

2. แรงจูงใจทางจิตใจและสังคม แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ แยกออกได้ดังนี้

- ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรม และกลายมาเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน

- ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ เราต้องมีประสบการณ์ และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมเพชร ไชยวุฒิ (2540, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิตคณะแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ และเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เลือกเข้ารับ ราชการปัจจัยที่ทำให้ยังคงรับราชการอยู่ต่อไป ภายหลังจากพ้นพ้นระตามสัญญาการเป็นนักศึกษาแล้ว ปัจจัยที่ผลักดันให้บัณฑิตเลือกที่จะประกอบอาชีพอื่นและปัจจัยที่ทำให้ลาออกจากราชการ ในขณะที่ยังรับราชการชดใช้ไม่ครบกำหนดเวลา รวมทั้งเพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือป้องกัน ปัญหาดังกล่าว ในการศึกษาวิจัยได้อาศัยแนวทางการศึกษาจากแนวคิดเรื่องการจูงใจของ อี เอฟ ฮูซ แอนด์ เจ แอล โบว์ดิช (E.F.Huse and J. L. Bowditch) ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ อับบราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยสุขวิทยาของ เฟรดเดอริค เฮอส์เบอร์ก (Frederick Herzberg) และแนวคิดเรื่องการตัดสินใจของ เฮอส์เบอร์ก เอ ไฮมอล (Herbert A. Simon) โดยตั้งสมมติฐานว่า 1. ปัจจัยทางด้านส่วนตัว เป็นแรงจูงใจในทางบวกหรือแรงดึงดูดให้บัณฑิตเลือกประกอบอาชีพรับราชการ 2. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นแรงจูงใจในทางบวกหรือแรงดึงดูดให้บัณฑิตเลือก ประกอบอาชีพอื่น นอกเหนือจากการรับราชการ 3. ปัจจัยทางการบริหารเป็นแรงจูงใจในทางลบหรือแรงผลักดันให้บัณฑิตเลือกประกอบ อาชีพอื่นนอกเหนือจากการรับราชการ การศึกษาวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับ การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ มีดังต่อไปนี้ 1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นปัจจัยด้านบวกหรือปัจจัยดึงดูดให้บัณฑิตเข้ารับราชการ และยังคงรับราชการอยู่ต่อไป ได้แก่ 1.1 ความมั่นคง และหลักประกันของทางราชการ 1.2 โอกาสที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่น 1.3

ความที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น ปัจจัยที่มีผลในทางลบหรือปัจจัยผลักดัน ได้แก่ 1.4 การได้อยู่ร่วมกับครอบครัวและดูแลครอบครัว 1.5 เงินเดือนหรือค่าจ้างที่จะได้รับ 2. ปัจจัยด้านการศึกษา/ฝึกอบรม มีผลในทางลบต่อการเข้ารับราชการ 3. ปัจจัยด้านระบบบริหาร ได้แก่ ภาระและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ และการทำงานตามกฎ ระเบียบของทางราชการ มีผลในทางบวกต่อการเข้ารับราชการ 4. ปัจจัยด้านส่วนตัว ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ

อรรถพล อุสายพันธ์ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ผลการวิจัย พบว่า อาชีพที่นักศึกษาเลือกส่วนใหญ่เป็นอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ รองลงมาอาชีพลูกจ้างภาคเอกชนผู้มีอิทธิพล ในการเลือกอาชีพมากที่สุดคือ ตัวนักศึกษาเอง ปัจจัยที่นักศึกษานำมาพิจารณาในการเลือกประกอบอาชีพอันดับ 1 คือ ความมั่นคงในอาชีพการงาน อันดับ 2 คือ รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และ อันดับ 3 คือ ความเสี่ยงต่อสวัสดิภาพและทรัพย์สิน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพ ได้แก่ รายได้ หรือเงินเดือนที่ได้รับ ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความมีเกียรติ ของอาชีพ และความเสี่ยงต่อสวัสดิภาพและทรัพย์สิน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (ออนไลน์, 2546) ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรีกับภูมิหลังของครอบครัว และลักษณะทางชีวสังคม พบว่า คณะที่เรียน และรายได้ของบิดามารดา มีความสัมพันธ์กับกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี โดยที่ เพศ อาชีพของบิดา มารดา การศึกษาของบิดามารดา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร ไม่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มอาชีพ การเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี 2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางจิตวิทยาของนิสิตระดับปริญญาตรีพบว่า วุฒิ ภาวะทางอาชีพ ค่านิยมในอาชีพ และบุคลิกภาพ ต่างมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ในทางบวก ส่วนแรงจูงใจในการเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับวุฒิภาวะทางอาชีพ 3. องค์ประกอบทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรีพบว่า แรงจูงใจในการเลือกอาชีพ และบุคลิกภาพ มีแนวโน้ม ที่จะมามีอิทธิพลต่อการจำแนกกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี ส่วนวุฒิภาวะทางอาชีพ และค่านิยมในอาชีพไม่พบว่า สามารถจำแนกกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรีได้

วรวุฒิ ฉันท์เฉลิมพงศ์ (2541, หน้า 10-20) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาเลือกประกอบอาชีพในภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ ศึกษาเฉพาะกรณี นักศึกษามหาวิทยาลัยปทุมธานีเขตชลบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า 1. ความแตกต่างของคณะมีความสัมพันธ์กันในการตัดสินใจระหว่าง

การเลือกประกอบอาชีพของภาคเอกชนในจำนวนที่มากกว่าภาครัฐ 2. สาขาที่แตกต่างกันมีส่วนในการเลือกประกอบอาชีพ การวิจัยพบว่า ความแตกต่างของสาขาที่นักศึกษากำลังศึกษามีความสัมพันธ์กันของการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพเอกชนในจำนวนที่มากกว่าภาครัฐ 3. เพศหญิงมีแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพในภาครัฐมากกว่าเพศชาย การวิจัยพบว่า เพศหญิงมีความสนใจในการเลือกประกอบอาชีพในภาคเอกชนมากกว่าเพศชาย

ไชยยศ ชงภักดี (บทคัดย่อ, 2544) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ใช้ประกอบการเลือกอาชีพ และการเตรียมตัวของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำการศึกษาดังปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพและการเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วของนักศึกษา และปัญหาในการเลือกอาชีพของนักศึกษาที่ศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาที่ศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ ในชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544 ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการตลาด และสาขาวิชาการเงินการธนาคาร จำนวนรวมทั้งสิ้น 310 คน ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1. ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษา โดยเฉลี่ยแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.84$) คือปัจจัยในด้านความมั่นคง ในอาชีพ 2. การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) คือ การเตรียมตัวด้านความพยายามศึกษาเพื่อสอบให้ได้ค่าเฉลี่ยสูงๆ จะได้มีโอกาสหางานทำได้มากขึ้น 3. ปัญหาในการเลือกอาชีพ พบว่า เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของนักศึกษารวมทั้ง 3 สาขาวิชา และจำแนกตามสาขาวิชา ได้ข้อสรุปเดียวกันว่า ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วไม่มีโอกาสที่จะได้งานตามที่คาดหวังไว้

ทิวา เทพเสนา (ออนไลน์, 2544) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดน่านกลุ่มประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2544 ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2544 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อรายการ 2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2544 ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ นักเรียนสายอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนสายสามัญเกือบทุกข้อรายการ เมื่อพิจารณาเฉพาะสายอาชีพ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระมากที่สุด คือ อาชีพอิสระมีเสรีภาพในการทำงาน รองลงมา คือ สาขาวิชาที่ศึกษาสนใจ

ให้ประกอบอาชีพอิสระ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระน้อยที่สุด คือ ไม่มีใครทำอาชีพอิสระที่ตนสนใจมาก่อน ส่วนสายสามัญ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมที่บ้านเกี่ยวกับอาชีพอิสระอยู่แล้ว รองลงมา คือ อาชีพอิสระมีเสรีภาพในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระน้อยที่สุด คือ พี่-น้องส่งเสริมให้ประกอบอาชีพอิสระ 3. การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระ ตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ จังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2544 พบว่า ในภาพรวมตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวนทั้งสิ้น 9 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ บุคลิกภาพและการตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ ความต้องการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสภาพเศรษฐกิจของประเทศ ความสามารถและความถนัด ลักษณะพื้นที่และรายได้ อีสรภาพและความก้าวหน้าของอาชีพอิสระ ความสนใจและแรงจูงใจและตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่ำที่สุด ได้แก่ ความจำเป็นส่วนตัว

ละเอียด ศรีหาเหง่า (บทคัดย่อ, 2549) ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในการเลือกศึกษาต่อ ในโรงเรียนอาชีวศึกษาของเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บแบบสอบถามจาก กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 1 ของโรงเรียนระดับอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 8 โรงเรียน ในเขตอำเภอเมือง จำนวน 348 ราย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติแบบง่าย ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ไคสแควร์ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 19 ปี วุฒิการศึกษาเดิม คือ ระดับปวช. (ประเภทพาณิชยกรรม) ภูมิลำเนาของนักศึกษาส่วนใหญ่อยู่นอกอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง รายได้ส่วนใหญ่ ของนักศึกษามาจากบิดามารดา และเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาการศึกษาพบว่า พฤติกรรมในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในโรงเรียนอาชีวศึกษาของเอกชน เกิดจากความชอบส่วนตัวของนักศึกษามากที่สุด และเหตุผลในการเลือกศึกษาต่อในโรงเรียนที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบัน เพราะนักศึกษาสามารถผ่อนชำระค่าเล่าเรียนได้ และเหตุผลที่เลือกหลักสูตรพาณิชยกรรมส่วนใหญ่ เพราะเมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพเป็นเจ้าของธุรกิจหรือเป็นผู้ประกอบการ มีความได้เปรียบในการสมัครงานจากการทดสอบไคสแควร์พบว่า สาขาที่นักศึกษาเลือกศึกษาในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ กับ เหตุผลในการเลือกศึกษาต่อในโรงเรียนอาชีวศึกษาที่นักศึกษากำลังศึกษาในปัจจุบัน การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษา สำหรับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายในพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่การที่โรงเรียนมีการติดตามแจ้งพฤติกรรมให้ผู้ปกครองทราบสม่ำเสมอ และดูแลเอาใจใส่นักศึกษาเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยลักษณะทางกายภาพ ปัจจัยด้านสถานที่ ปัจจัยด้านราคา และปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ ส่วนปัจจัยภายนอก พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากที่สุดในการตัดสินใจของนักศึกษาที่เลือกสถานที่เรียนปัจจุบัน ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ รองลงมาเป็นความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทันสมัย การรับนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาและระดับมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยรัฐบาลมากขึ้น ค่านิยมในการส่งลูกเข้าโรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงและการที่ระดับราคาสินค้าสูงขึ้นเรื่อยๆ ตามลำดับ