

คณะจิตวิทยา

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานต่อลักษณะขององค์การที่ต้องการทำงาน
ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4

นางสาวทิวพร วิวัฒน์เจริญกิจ
รหัสประจำตัว 473 74296 38

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2550

Correlation between Working Values to Organizational Characteristic Attitude
of Senior Students

Miss Thiwaphon Wiwatjaroenkit

ID 473 74296 38

A Senior Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Bachelor of Sciences in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

ทิวพร วิวัฒน์เจริญกิจ: ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานต่อลักษณะขององค์การที่ต้องการทำงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4. (Correlation between Working Values to Organizational Characteristic Attitude of Senior Students) อ. ที่ปรึกษา: อาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. อ. ที่ปรึกษาร่วม: อาจารย์กฤษณ์ อริยะพุทธิพงศ์, 49 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานต่อลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 ของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 125 คน นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ของคณะ Bachelor of Business Administration (BBA) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (ABAC) จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงานของ Super(1970) จำนวน 49 ข้อ และแบบสอบถามลักษณะขององค์การซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวนทั้งสิ้น 13 ข้อ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่านิยมในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนมีความสัมพันธ์กับการเลือกลักษณะขององค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย
2. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับการเลือกลักษณะขององค์การที่ต้องการร่วมงานด้วยของนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐและนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแตกต่างกัน
3. ค่านิยมในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายของมหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถทำนายการเลือกลักษณะขององค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย

หลักสูตร.....จิตวิทยา.....ลายมือชื่อนิสิต.....ทิวพร วิวัฒน์เจริญกิจ.....
 สาขาวิชา.....จิตวิทยา.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
 ปีการศึกษา.....2550.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

THIWAPHON WIWATJAROENKIT: CORRELATION BETWEEN WORKING VALUES TO ORGANIZATIONAL CHARACTERISTIC ATTITUDE OF SENIOR STUDENTS. SENIOR PROJECT ADVISOR: CHAWALLANAT LAOPOONPAT.CO-ADVISOR: KRIS ARIYABUDDHIPHONGS, 49p.

The purpose of this research was to study the correlation between working values to Organizational Characteristic Attitude of senior students. The subjects were 125 senior students in the faculty of commerce and accountancy at Chulalongkorn University and 125 senior students in the faculty of business administration at Assumption University. The instruments in this research were Super's Work Value Inventory an Organizational Characteristic Questionnaire

Results are as follows:

1. Working values of senior students in public and private university had correlation with participation in organizational characteristic.
2. The correlation between working values to organizational characteristic attitude of senior students in public and private university were different.
3. Results indicated that working values of senior students in public and private university was predicted participation in organizational characteristic.

Program Psychology..... Student's signature THIWAPHON WIWATJAROENKIT
 Field of studyPsychology..... Advisor's signature
 Academic year.....2007.....Co-advisor's signature.....KRIS.....

กิตติกรรมประกาศ

โครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและดูแลอย่างดี
 ยิงจากอาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ และอาจารย์กฤษณ์

อริยะพุทธิพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมซึ่งท่านได้ให้วิชาความรู้ คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่างๆ ใน
 การวิจัย ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจึงจนโครงการทาง
 จิตวิทยาฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในคณะจิตวิทยาที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้
 ผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษา จนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัย
 ครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ เพื่อนๆ จิตวิทยา รุ่นที่ 3 ขอขอบคุณนายเกรียงศักดิ์ ผิวสุขที่ให้คำแนะนำในการ
 วิเคราะห์สถิติ และรุ่นพี่ รุ่นน้อง ที่มอบกำลังใจและมิตรภาพที่งดงาม พร้อมทั้งให้คำปรึกษา
 คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัยแก่ผู้วิจัยตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของคุณพ่อ และคุณแม่ของผู้วิจัย ผู้ให้ชีวิต
 สติปัญญา ความรัก ความอบอุ่น การดูแลเอาใจใส่ และให้การสนับสนุนในทุกด้าน ขอขอบคุณ
 พี่ชาย พี่สาว และญาติพี่น้องทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจอยู่เสมอ ขอขอบคุณประสบการณ์ทุก
 อย่างและทุกๆ คนที่ผ่านเข้ามาในชีวิตของผู้วิจัย และขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนในการสนับสนุนให้
 โครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ทิวาพร วิวัฒน์เจริญกิจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ.....	ซ
หน้า	
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	2
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	16
ขอบเขตในการวิจัย.....	16
สมมติฐานการวิจัย.....	16
คำจำกัดความในการวิจัย.....	17
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	18
กลุ่มตัวอย่าง.....	18
การคัดเลือกผู้ร่วมวิจัย.....	18
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	18
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการพัฒนามาตรวัด.....	20
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	34
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	38
รายการอ้างอิง.....	42
ภาคผนวก.....	44

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน 15 องค์ประกอบ กับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาลของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาล.....	25
2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน 15 องค์ประกอบ กับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน.....	26
3 ผลการปรับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-score) เพื่อหาค่าความแตกต่างของค่านิยมระหว่างนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนต่อองค์การเอกชน.....	28
4 ผลการปรับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-score) เพื่อหาค่าความแตกต่างของค่านิยมระหว่างนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนต่อองค์การรัฐบาล.....	29
5 สัมประสิทธิ์ถดถอย ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับองค์การเอกชนของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลโดยวิธีการ Stepwise Multiple Regression Analysis.....	30
6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับองค์การเอกชน ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน โดยวิธีการ Stepwise Multiple Regression Analysis.....	31
7 สัมประสิทธิ์ถดถอย ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับองค์การรัฐบาลของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาล โดยวิธีการ Stepwise Multiple Regression Analysis.....	32
8 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับองค์การรัฐบาลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน โดยวิธีการ Stepwise Multiple Regression Analysis.....	33

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- 1 ภาพแสดงอิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมมนุษย์.....2

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการศึกษาของนักพฤติกรรมศาสตร์และนักจิตวิทยาพบว่าคนที่คนเราจะเลือกที่จะประกอบอาชีพนั้น มักจะเลือกประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความต้องการที่ได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบต่างๆหลายประการและประการที่สำคัญคือ ค่านิยม เพราะบุคคลจะใช้ค่านิยมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงค่านิยมในการทำงานของนิสิต นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่กำลังจะเป็นผู้ที่ก้าวออกจากรั้วมหาวิทยาลัยออกไปประกอบอาชีพและใช้ความรู้ที่ได้สั่งสมมาในชีวิตจริงต่อการเลือกประกอบอาชีพว่าจะมีความสอดคล้องต่อกันอย่างไรเพราะการเลือกอาชีพนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาเพราะถือเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะการเลือกอาชีพถือเป็นบันไดขั้นแรกที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จในอนาคต เพราะว่าบุคคลที่สามารถเลือกอาชีพได้เหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมของตนก็必将มีความมุ่งมั่นที่จะประกอบอาชีพนั้นๆให้ประสบผลสำเร็จ ถ้าบุคคลเลือกอาชีพที่ไม่เหมาะสม ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ไม่สอดคล้องกับค่านิยมแล้ว บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พอใจ ความขุนข้องหมองใจในการประกอบอาชีพ

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยรัฐบาล ซึ่งผู้วิจัยมุ่งศึกษาประชากรที่จะนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพราะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถือเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีชื่อเสียง นิสิตเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยมีความสนใจมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญเพราะถือเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับว่านักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาออกมาแล้วมีความรู้ ความสามารถ แต่ความแตกต่างระหว่างสองมหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งนี้คือการสอบคัดเลือกเข้าศึกษา นิสิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต้องผ่านการสอบคัดเลือก แต่นักศึกษาของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญใช้การรับสมัครโดยไม่ผ่านการสอบคัดเลือก

ดังนั้นการที่จะเลือกประกอบอาชีพนั้น จึงควรทำการวิเคราะห์ถึงค่านิยมในอาชีพเพราะค่านิยมเป็นองค์ประกอบสำคัญของบุคคลในการเลือกอาชีพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยรัฐบาลและนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ว่านิสิต นักศึกษาจะใช้ค่านิยมในอาชีพด้านใดในการเลือกประกอบ

อาชีพและความแตกต่างระหว่างผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนประกอบอาชีพในอนาคต ตลอดจนสามารถเป็นแนวทางในการสอดแทรกการสอนค่านิยมในด้านต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพในหลักสูตรการเรียนการสอนต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

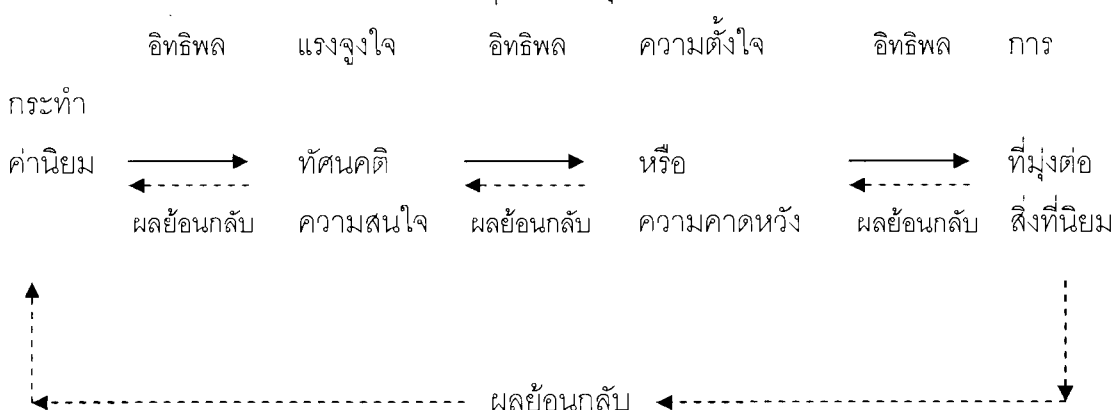
ความหมายของค่านิยม ได้มีผู้ให้ความหมายของค่านิยมไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

สุพัตรา สุภาพ (2534) ให้ความหมายของค่านิยมว่า สิ่งที่สังคมหนึ่งๆเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ นำกระทำ นายกย่อง หรือเห็นว่าถูกต้อง ค่านิยมจึงเสมือนหางเสือที่นำเรือไปทิศทางต่างๆตามที่สังคมต้องการ

วิลโล จิระพรพาณิชย์ (2541) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลใช้ยึดถือประจำใจ ช่วยตัดสินใจในการเลือกที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่บุคคลเลือกสรรว่าดีแล้ว และยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ค่านิยมจึงเป็นเครื่องนำทางในการปฏิบัติพฤติกรรมต่างๆของบุคคล

โรคิช (Rokeach, 1968 อ้างถึงใน สุนทรี โคมิน และ สนิท สมัครงการ, 2522) กล่าวว่า ค่านิยม คือ ความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะถาวร เชื่อว่า วิธีปฏิบัติบางอย่างหรือเป้าหมายของวิถีชีวิตบางอย่างนั้น เป็นสิ่งที่ตัวเอง สังคมเห็นชอบสมควรที่จะยึดถือหรือปฏิบัติมากกว่าวิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายอย่างอื่น

ภาพที่ 1 อิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมมนุษย์



แหล่งที่มา : ประสาร มาลากุล ค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทย รายงานผลการวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร : กุมภาพันธ์ 2523 (เอกสารอัดสำเนา)

ความหมายของค่านิยมในการทำงาน

วิไลวรรณ นุ่นประสิทธิ์ (2530) กล่าวว่า ค่านิยมในการเลือกประกอบอาชีพ หมายถึง ความชอบ ความพอใจ และความปรารถนาในการเลือกคุณลักษณะของอาชีพด้วยการประเมิน โดยการสังเกตและพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุด

การวัดค่านิยมในการทำงาน

Centers (1949) ได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาชุดหนึ่ง เรียกว่า Job Values and Desires Questionnaires ซึ่งประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในอาชีพ 10 ด้าน คือ

- 1.ด้านความเป็นผู้นำ (Leadership)
- 2.ด้านประสบการณ์ที่น่าสนใจ (Interesting Experience)
- 3.ด้านความนิยมนับถือ (Esteem)
- 4.ด้านอำนาจ (Power)
- 5.ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security)
- 6.ด้านการได้แสดงออกด้วยตนเอง (Self-Expression)
- 7.ด้านรายได้ (Profit)
- 8.ด้านชื่อเสียง (Fame)
- 9.ด้านการบริการสังคม (Social Service)
- 10.ด้านความมีอิสระ (Independence)

Perrone (1965) แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 16 ด้าน

- 1.รายได้ดี (Good Income)
- 2.ด้านความสนใจในงานอย่างแท้จริง (Really Interesting Work)
- 3.ด้านการใช้ความสามารถพิเศษ (Special Talent)
- 4.ด้านการเดินทาง (Travel)
- 5.ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น (Be Helpful to Others in Society)
- 6.ด้านการทำหน้าที่เป็นผู้นำให้คำแนะนำเกี่ยวกับความสามารถ (Function in a Supervisory Capacity)
- 7.ด้านความก้าวหน้า (Get Ahead Rapidly)
- 8.ด้านการทำงานกับคน (Work with People)
- 9.ด้านการทำงานกับสิ่งของวัตถุ (Work with Things or Materials)

- 10.ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Future)
- 11.ด้านการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Do Original, Creative Work)
- 12.เป็นอิสระจากการถูกควบคุมในงาน (Free from Supervision in One's Work)
- 13.มีเวลาพอที่จะให้ครอบครัว (Have Enough Time for One's Family)
- 14.มีเวลาพอที่จะอุทิศให้งานอดิเรกและสิ่งที่สนใจ (Have Time to Pursue One's Interests and Hobbies)
- 15.มีโอกาสที่จะศึกษาต่อไปได้อีก (Have Opportunity to Pursue Further Studies)
- 16.มีโอกาที่จะพัฒนาทักษะในการทำงาน (Have Opportunity to Improve Work Skills)

Super (1970) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Super's Work Value Inventory) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้าน ดังนี้

- 1.ด้านบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมซึ่งเกี่ยวกับงานที่สามารถให้สวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นมีความสนใจ หรือมีค่านิยมในการบริการสังคม
- 2.ด้านสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งที่สวยงามและเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้าน สุนทรีย์ ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจในงานทางศิลปะ
- 3.ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ และพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์นี้เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะ และวิทยาศาสตร์ และจะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกรักคิดของตนเอง
- 4.ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ ประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้ และสามารถคิดค้นสิ่งที่เป็นนามธรรมให้ในรูปแบบได้
- 5.ด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบผลสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

6.ด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานตามที่ตนปรารถนา ค่านิยมในการทำงานด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

7.ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานซึ่งให้เกียรติกับบุคคลที่ทำงานนั้น ค่านิยมในการทำงานด้วยความมีศักดิ์ศรี แสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลายๆอาชีพ

8.ด้านการบริหารหรือการจัดการ (Management) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ต้องมีการวางแผนและจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจหรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับงานหลายๆอาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

9.ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดีหรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพและซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง

10.ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย และเป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจได้ว่า จะมีงานทำตลอดไป

11.ด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่สุขสบาย ตลอดทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่ช่วยให้บุคคลที่ทำงานในสถานะนั้นมีความสุข สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน เช่น สภาพที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจสภาพแวดล้อมพร้อมกับสนใจในการทำงาน

12.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม

13.ด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า

14.ด้านวิถีชีวิต (Way of Life) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองชอบหรือต้องการหรืออยากจะเป็น

15.ด้านการทำงานหลายๆด้าน หรือความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆด้าน ในขณะที่เดียวกันงานที่ทำก็ไม่ต้องไม่ซ้ำซาก จำเจ ค่านิยมในการทำงานในด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

ส่วนวิไลวรรณ นุ่นประสิทธิ์ (2530) ได้แบ่งค่านิยมในการเลือกประกอบอาชีพออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- 1.ด้านรายได้ หมายถึง อาชีพที่มีรายได้ดีพอที่จะดำรงครอบครัวและเหลือเก็บสะสมสำหรับใช้ในยามคับขันได้
- 2.ด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง อาชีพที่มีการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ทำงานนอกเหนือจากรายได้ที่ได้รับ
- 3.ด้านบริการสังคมและการทำประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง อาชีพที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่นได้รับความพอใจโดยไม่หวังผลตอบแทน
- 4.ด้านเกียรติยศชื่อเสียงและด้านความก้าวหน้า หมายถึง อาชีพที่มีโอกาสเจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าในการงาน มีอนาคต เป็นงานที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชมและให้การยอมรับยกย่อง
- 5.ด้านธรรมชาติของงานและวัตถุประสงค์ หมายถึง งานที่ต้องใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่เมื่อทำแล้วทำให้เกิดความสุขในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจในผลงาน และได้ผลคุ้มค่ากับการทุ่มเทแรงกายแรงใจ
- 6.ด้านความมีอิสระ หมายถึง งานที่ทำมีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องทำตามคำสั่งผู้อื่น สามารถทำในสิ่งที่ตนพึงพอใจได้ตามที่ต้องการ

สำหรับสมถวิล ปีตายัง (2537) ได้แบ่งค่านิยมในการเลือกประกอบอาชีพออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1.ด้านรายได้ หมายถึง การมีความเชื่อว่าอาชีพที่ตนเลือกนั้นเป็นอาชีพที่ทำให้ได้รับเงินตอบแทนดีหรือสูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีวิตและซื้อสิ่งที่สนองความต้องการได้
- 2.ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความเชื่อว่าอาชีพที่ตนเลือกนั้นเป็นอาชีพที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และเป็นอาชีพที่ได้ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆขึ้นมาอยู่เสมอโดยไม่ซ้ำแบบหรือเลียนแบบใคร
- 3.ด้านความมีอิสระ หมายถึง การมีความเชื่อว่าอาชีพที่ตนเลือกนั้นเป็นอาชีพที่สามารถทำตามแบบที่ตนปรารถนา มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องทำตามคำสั่งของผู้อื่น สามารถหารายได้ได้

เองโดยไม่ต้องมีนายจ้าง หรือไม่อยู่ในฐานะลูกจ้าง สามารถเป็นเจ้าของกิจการและสามารถพึ่งตนเองได้

4.ด้านความมีอำนาจและการเป็นผู้นำ หมายถึง การมีความเชื่อว่าอาชีพที่ตนเลือกนั้นเป็นอาชีพที่สามารถแสดงออกได้ว่าตนเป็นที่ยอมรับนับถือของหมู่คณะ สามารถใช้คำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหรือคล้อยตามได้ หรือเป็นอาชีพที่ทำให้ตนได้เป็นผู้วางแผนและจัดสรรให้ผู้อื่นทำ สามารถให้คุณให้โทษแก่ผู้ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนได้

5. ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง และความก้าวหน้า หมายถึง การมีความเชื่อว่าอาชีพที่ตนเลือกนั้นเป็นอาชีพที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชมในตน ให้การยอมรับและยกย่องในผลงานที่ทำและเป็นอาชีพที่มีโอกาสรุ่งเรือง มีอนาคตที่ดี สามารถที่จะได้เป็นผู้จัดการในองค์การหรือมีโอกาสก้าวหน้าจากงานระดับต่ำขึ้นไปสู่ระดับสูงได้

6.ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง การมีความเชื่อว่าอาชีพที่ตนเลือกนั้นเป็นอาชีพที่มีสถานที่ทำงานสุขสบาย เมื่อได้ทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นแล้วเกิดความสุข

7.ด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง การมีความเชื่อที่ว่าอาชีพที่ตนเลือกนั้นเป็นอาชีพที่มีสวัสดิการต่อผู้ประกอบอาชีพ มีความมั่นคงที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจได้ว่าจะมีงานทำตลอดไป

8.ด้านการบริการสังคม หมายถึง การมีความเชื่อว่าอาชีพที่ตนเลือกนั้นมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่นได้เสียสละ โดยปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วยความจริงใจและมีโอกาสพบปะบุคคลซึ่งต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตลอดเวลา

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า การจำแนกองค์ประกอบของค่านิยมในการเลือกประกอบอาชีพนั้นพิจารณาจากบุคลิกภาพของบุคคลและลักษณะของงานประกอบกัน ตัวอย่างเช่น บุคคลที่รักอิสระ จะมีความเป็นตัวเอียงสูงและมักไม่ชอบการบังคับหรือการสั่งการจากผู้อื่น บุคคลประเภทนี้จึงเหมาะกับงานที่ไม่มีนายจ้าง ดังนั้นจึงจำแนกบุคลิกภาพของบุคคลและลักษณะของงานประเภทนี้ได้เป็น องค์ประกอบของค่านิยมในการเลือกประกอบอาชีพด้านความมีอิสระ เป็นต้น

ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

Super (1957) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าการเลือกอาชีพและได้รวบรวมตั้งเป็นทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้นโดยใช้ชื่อทฤษฎีว่า “ทฤษฎีการพัฒนาศาสตร์” (Theory of Vocational Development) ใช้คำว่า “การพัฒนา” (Development) แทน “ตัวเลือก” (Choice) ก็เพราะว่าการพัฒนากินความหมาย

กว้างกว่า ซึ่งหมายถึงรวมถึงความชอบ การเลือกการพิจารณาตัดสินใจ และการเข้าประกอบอาชีพ ความรู้อันเป็นรากฐานเบื้องต้นของทฤษฎีที่มีอยู่ 12 ประการ คือ

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ทฤษฎีของความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นหลักสำคัญทั้งด้านที่เกี่ยวกับการศึกษาและจิตวิทยาทางอาชีพ เพราะบุคคลย่อมแตกต่างกัน ทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ดังนั้น การเลือกอาชีพของบุคคลก็ควร คำนึงถึงความแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ดังนั้น การเลือก อาชีพของบุคคลควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ความสามารถหลายๆอย่างในตัวบุคคล (Multipotentiality) บุคคลแต่ละคนมีขีดความสามารถ ประจำตัวของแต่ละบุคคลที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือพอใจในงาน อย่างใดอย่างหนึ่ง การที่จะนำเอาคนหนึ่งไปเปรียบเทียบกับอีกคนหนึ่งนั้นไม่ได้ ทุกคนจะมี ความสามารถเฉพาะตัวแต่มีคนละอย่าง

3. ภาระส่วนของความสามารถในอาชีพ (Occupational Ability Patterns) อาชีพแต่ละอาชีพมี ภาระส่วนของความสามารถเฉพาะของแต่ละอาชีพ เช่น ความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ นั่นคืออาชีพหนึ่งๆก็ต้องการบุคคลที่มีความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพต่างไปจากอีก อาชีพหนึ่ง

4. การเลียนแบบและบทบาทของรูปแบบ (Identification and Role of Models) บุคคลส่วนมากจะ เลียนแบบบิดา มารดา หรือบุคคลอื่นในด้านการประกอบอาชีพ เด็กวัยรุ่นจะสนใจอาชีพโดยการ เลียนแบบจากอาชีพของผู้ใหญ่ ดังนั้น ผู้ใหญ่ก็ควรจะเป็นรูปแบบที่ดีให้แก่เด็ก

5. ความต่อเนื่องของการตัดสินใจ (Continuity of Adjustment) การที่บุคคลจะเลือกอาชีพอะไรนั้น การตัดสินใจเลือกจะต้องจัดให้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่ บุคคลอาศัยอยู่หรือทำงานอยู่รวมทั้งอุดมโนภาพ (Self-Concept) ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตาม กาลเวลาและประสบการณ์ ดังนั้นการเลือกและการตัดสินใจก็ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป

6. ช่วงชีวิต (Life Stage) กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็นขั้นต่างๆดังต่อไปนี้

6.1 ขั้นของการเจริญเติบโต (Growth Stage) เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นระยะที่เด็ก กำลังเจริญเติบโต

6.2 ขั้นของการสำรวจ (Exploration Stage) ระหว่างอายุ 14-25 ปี เป็นช่วงที่บุคคลพยายามทำ ความเข้าใจตนเอง ทดลองสวมบทบาทของผู้ใหญ่ เช่น การหาคู่ การหาอาชีพและการหาตำแหน่ง ในสังคม

6.3 ขั้นของการสร้างหลักฐาน (Establishment Stage) ระหว่างอายุ 25-45 ปี เป็นช่วงอายุที่บุคคลมีครอบครัว มีบทบาทในสังคม มีอาชีพแน่นอน มีงานทำมั่นคงและมีบ้านอยู่อาศัย

6.4 ขั้นของชีวิตที่มั่นคง (Maintenance Stage) ระหว่างอายุ 45-65 ปี เป็นช่วงที่เห็นความสำคัญของครอบครัว พยายามที่จะมีหน้าตา หาความก้าวหน้าในการทำงาน

6.5 ขั้นของความเสื่อม (Decline Stage) ตั้งแต่อายุ 65 ปีขึ้นไปถึงตาย เป็นช่วงที่ทำงานน้อยลง มีความรับผิดชอบน้อยลง และมีบทบาทในสังคมน้อย

7. ภาระสวนของอาชีพ (Career Patterns) ภาระสวนของอาชีพขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจ และโอกาสซึ่งภาระสวนอาชีพนี้ ได้แก่ ระดับความสูงต่ำของอาชีพ ความถี่ในการเปลี่ยนงาน อาชีพบางอย่างทำให้เปลี่ยนงานบ่อยแต่อาชีพบางอย่างก็ไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย

8. การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะแนวทาง (Development Can Be Guided) การพัฒนาตลอดทุกช่วงของชีวิตควรได้รับคำแนะนำให้ถูกต้องเพื่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสมโดยการให้ทดลองฝึกงานบ้างตามโอกาสอันควร

9. การพัฒนาอาชีพ เป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Development the Result of Interaction) สิ่งแวดล้อมได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูจากบ้าน การได้รับการศึกษาจากโรงเรียนและจากสังคมซึ่งจะเป็นสิ่งช่วยประเมินแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและทดลองวางแผนเกี่ยวกับอาชีพเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างอัตมโนทัศน์ของตนเองด้วย คือทำให้รู้จักตนเอง เช่น รู้จักความสนใจ ความถนัดและความสามารถของตนเองอันจะทำให้รู้จักประเมินประนีประนอมระหว่างความสามารถของตนเองกับโอกาสที่จะเป็นไปได้จริง

10. ความไม่คงที่ของภาระสวนอาชีพ (The Dynamics of Career Patterns) ภาระสวนของอาชีพซึ่งขึ้นอยู่กับระดับของสังคม เศรษฐกิจของบิดามารดา สติปัญญา ความสามารถและความสนใจของบุคคลซึ่งไม่คงที่เช่นเดียวกับการพัฒนาการของบุคคลตามช่วงชีวิตระหว่างช่วงของการเจริญเติบโต (The Growth Stage) และระยะต้นของช่วงการสำรวจ (The Early Exploration Stage) ของบุคคลจะมีความเข้าใจเพียงเล็กน้อยต่อกระบวนการพัฒนาอาชีพ แต่ความเข้าใจอันเล็กน้อยนี้จะมีประโยชน์สำหรับกระบวนการนี้ในช่วงหลังของขั้นของการเจริญเติบโต (Late Exploratory Stage) ของการสร้างหลักฐาน (Establishment Stage) และขั้นของชีวิตที่มั่นคง (Maintenance Stage)

11. ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตำแหน่งและบทบาทของบุคคล

(Job Satisfaction: Individual Differences: Status and Role) บุคคลจะพึงพอใจในงาน ถ้างานนั้นไปกับวิถีชีวิตความสามารถและการได้สวมบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ ระดับของความพอใจขึ้นอยู่กับระดับของการพัฒนาอัตมโนทัศน์ของบุคคล

12.งานคือวิถีทางของชีวิต (Work is the way of life) งานเป็นวิถีทางแห่งชีวิตของบุคคล การที่บุคคลจะพึงพอใจในงานและพึงพอใจในวิถีชีวิตของตนเองนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานที่บุคคลได้ค้นพบทางออกที่ใช้แสดงความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ และค่านิยมของบุคคลนั้นๆ และสามารถกระทำได้ตามบทบาทที่บุคคลนั้นเลือกแล้ว

ทฤษฎีการเลือกอาชีพที่น่าสนใจควรแก่การนำมาเป็นหลักการแนะแนวอาชีพอีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland's Theory of Vocational Choice) เจ้าของทฤษฎีคือ Holland (1966) ซึ่งมีความเชื่อว่าความสนใจในอาชีพและความชอบในอาชีพของบุคคลมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ดังนั้น การเลือกอาชีพจึงเป็นการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของบุคคลและแบบสำรวจความสนใจในอาชีพก็คือ แบบสำรวจบุคลิกภาพนั่นเอง นอกจากนี้ฮอลแลนด์ยังเชื่อว่า ความพอใจในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมฤทธิ์ผลในอาชีพขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกันระหว่างบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมของงานแต่ละชนิดจากความเชื่อนี้

กินส์เบอร์กและคณะ (E.Ginzberg, S.W. Ginsberg, S. Axlrad and J.L.m. Herma, 1952 อ้างถึงใน หนึ่งฤทัย เจียรพงศ์วัฒน์, 2546) ศึกษาเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล ซึ่งนอกเหนือจากค่านิยมแล้วยังประกอบด้วยตัวแปรอื่นๆ เช่น การตอบสนองที่บุคคลมีต่อความกดดันจากสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม ในการพิจารณาตัดสินใจเลือกอาชีพและระดับการศึกษาของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดหรือจำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพไปโดยปริยาย รวมถึงลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคลก็มีผลต่อการเลือกอาชีพเช่นกัน

นอกจากนี้กินส์เบอร์ก (Ginberg, 1974 อ้างถึงใน อรอนงค์ ธีบุญะวัน, 2539) ยังได้สรุปหลักการที่สำคัญของการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ว่าการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเกิดขึ้นตลอดชีวิตแต่เป็นขั้นตอนที่ไม่ย้อนกลับ การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลจึงมีผลต่อเนื่องในช่วงเวลาหลายปีและเมื่อสภาพการณ์เปลี่ยนไป กระบวนการทางอาชีพจะมีความสลับซับซ้อนเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ และโอกาสที่บุคคลได้ประกอบอาชีพนั้นทำให้บุคคลเริ่มมีความคิดที่จะเปลี่ยนอาชีพถ้าอาชีพเดิมนั้นไม่สามารถนำมาสู่ความพึงพอใจในการทำงานแก่บุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อความคิดที่

จะเปลี่ยนอาชีพนี้คือ การศึกษา เพราะผู้ที่มีโอกาสทางการศึกษาดีกว่าย่อมมีโอกาสและช่องทางในการเลือกอาชีพมากกว่าผู้ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

จากทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า การเลือกอาชีพของบุคคลนั้นเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องยาวนาน และไม่ย้อนกลับโดยมีค่านิยมเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ บุคคลที่มีค่านิยมต่างกันย่อมเลือกประกอบอาชีพที่ต่างกันซึ่งในปัจจุบันแนวโน้มการเลือกอาชีพของบุคคลมักเป็นไปเพื่อสนองตอบความต้องการและคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก นอกจากนี้ การศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการเลือกประกอบอาชีพด้วยเช่นกัน กล่าวคือ การที่บุคคลสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงยิ่งขึ้นไป ย่อมมีโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพมากกว่าผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา

ในด้านการวิจัยค่านิยมในอาชีพ ปรากฏว่า

Wilson (1959) ให้นิสิตปีที่ 4 แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด 165 คนตอบแบบสอบถามแบบสอบถามนั้นเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพ รวม 16 ข้อ ซึ่งปรับปรุงตามแบบสอบถามของ Center กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตที่มาจากโรงเรียนรัฐบาล 88 คนและจากโรงเรียนราษฎร์ 77 คน ผลการวิจัยพบว่า นิสิตที่มาจากโรงเรียนรัฐบาลเลือกค่านิยมเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้ปฏิบัติงานด้วยความสามารถ การอุทิศตนให้กับสังคมเป็นส่วนใหญ่และการสะสมความรู้ ส่วนนิสิตที่มาจากโรงเรียนราษฎร์เลือกค่านิยมเกี่ยวกับโอกาสในด้านการตัดสินใจ และออกคำสั่งมีความรับผิดชอบและมีโอกาสได้ติดต่อกับคนอื่นอยู่เสมอ

Perron (1965) ได้วิจัยเรื่องค่านิยมการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นพบว่า ค่านิยมทางอาชีพที่สำคัญที่สุด คือ รายได้สูง ความมั่นคงในอนาคต ค่านิยมโดยทั่วไปที่สำคัญ ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่น ทำงานเกี่ยวกับวัตถุ และไม่ต้องทำงานตามคำสั่งใคร

ด้านการวิจัยของไทยนั้น จิตรอรารี เนตรหิน (2513) ได้ศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคศึกษา 11 จำนวน 450 คน โดยใช้แบบสอบถามค่านิยมทางอาชีพจำนวน 42 ข้อ พบว่า นักเรียนมีค่านิยมทางอาชีพพิจารณาตามลำดับความสำคัญดังนี้ คือ ความก้าวหน้า เกียรติยศ ชื่อเสียง ทางด้านบริการสังคม ทางด้านความเป็นผู้นำ ทางด้านความเป็นอิสระ ทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ทางด้านรายได้และทางด้านความพอใจในการทำงานกับธรรมชาติ

สำหรับ บุญถึง แน่นหนา (2517) ได้ศึกษาเรื่องการเลือกอาชีพและเหตุผลในการเลือกอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของทุกภาคในประเทศไทย พบว่า ความคิดในเรื่องความมีเกียรติของนักเรียนได้เปลี่ยนไป นักเรียนส่วนมากคำนึงถึง

ในด้านเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่น โดยการที่เด็กทุกภาคเลือกเรียนวิชาชีพที่มีโอกาสทำงานเมื่อเรียนจบแล้วมากกว่าเหตุผลอย่างอื่น ๆ

สมบูรณ ศาลยาชีวิน (2518) ได้ทำการศึกษาทัศนคติค่านิยมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่เข้าเรียนในปี พ.ศ. 2518 ซึ่งมาจากคณะต่างๆ 6 คณะ รวมทั้งสิ้น 590 คน ภายในคณะได้จำแนกเป็นนักศึกษาที่มาจากส่วนภูมิภาค และนักศึกษารัฐบาล พบว่าค่านิยมในการเลือกอาชีพนั้น นักศึกษาส่วนใหญ่จะมองคุณค่าของอาชีพ โดยเน้นเรื่องต่อไปนี้

1. การมีโอกาสนจะช่วยเหลือคนอื่นและสังคม
2. การมีอิสระและรับผิดชอบในงานของตน
3. การมีโอกาสศึกษาปัญหาสังคม
4. งานที่มีหลักประกันมั่นคงและทำได้นาน
5. งานที่มีเวลาว่างพอสมควรเพื่อกิจกรรมที่น่าสนใจอื่น ๆ
6. งานที่มีรายได้ดี
7. โอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า
8. การยอมรับนับถือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
9. ความมีเกียรติในสังคม และทำงานอาชีพที่มีคนนับถือมาก

นักศึกษาทั้ง 6 คณะมีความเห็นคล้ายคลึงกันมากในเหตุผลข้อที่ 2,8,9 และมีความเห็นแตกต่างกันในเรื่องต่อไปนี้ นักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์เห็นความสำคัญของงานอาชีพที่เปิดโอกาสให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าข้อ 7 มากกว่าคณะอื่นๆ นักศึกษาแพทยพยาบาลและศึกษาศาสตร์ เลือกงานที่มีโอกาสช่วยเหลือคนอื่นและสังคมข้อ 1 และนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์เห็นความสำคัญของการมีเวลาว่างจากงานเพื่อสิ่งที่น่าสนใจข้อ 5 ส่วนทัศนคติของนักศึกษาต่อสาขาวิชาชีพที่เลือกศึกษานั้น นักศึกษาคณะแพทยทั้งที่มาจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความพอใจในวิชาชีพของตนมากที่สุด และรองลงมาได้แก่นักศึกษาคณะพยาบาล คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ ตามลำดับ

ปี 2520 ประมวล วิทยากร (2520) ได้ศึกษาวิจัยค่านิยมทางอาชีพ และการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 531 คน โดยใช้แบบสอบถามค่านิยมทางอาชีพ จำนวน 65 ข้อความ พบว่า นักเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ มีค่านิยมทางอาชีพเรียงตามลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้คือ ด้านบริการสังคม

ด้านเกียรติยศชื่อเสียงและความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ ด้านความเป็นอิสระ ด้านความมีอำนาจและการเป็นผู้นำ ด้านความสามารถ ด้านการทำงานกับธรรมชาติและวัตถุ ด้านรายได้ และด้านความมีระเบียบแบบแผน

ศรีสุรางค์ บรรหาร (2525) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมเกี่ยวกับงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนชั้น ม.ศ. 5 โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานีให้ความสำคัญกับค่านิยมเกี่ยวกับงานเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สัมฤทธิผล บริการสังคม ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ความเกี่ยวพันวิถีชีวิต ความปลอดภัย ความมีศักดิ์ศรี สภาพแวดล้อม ความมีอิสระ ความคิดสร้างสรรค์ การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา สุนทรียะ การบริหาร และด้านอื่นๆ นอกจากนี้ยังพบว่า นักเรียนหญิงมีค่านิยมเกี่ยวกับงานสูงกว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านบริการสังคม และสัมฤทธิผล ส่วนนักเรียนชายมีค่านิยมเกี่ยวกับงานสูงกว่านักเรียนหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความมีศักดิ์ศรีและการบริหาร สำหรับค่านิยมเกี่ยวกับงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ความมีอิสระ สภาพแวดล้อม และด้านอื่นๆ นั้นทั้งนักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีค่านิยมเกี่ยวกับงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิไลวรรณ นุ่นประสิทธิ์ (2530) ศึกษาเรื่อง “ค่านิยมในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดชัยนาท” ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีค่านิยมในอาชีพด้านต่างๆ จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับ ดังนี้คือ ด้านธรรมชาติของงานและวัตถุ ด้านเกียรติยศชื่อเสียงและความก้าวหน้า ด้านความมีอิสระ ด้านรายได้ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านบริการสังคม ทำประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ยังพบว่า นักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของบิดามารดาต่างกัน จะมีค่านิยมในอาชีพแตกต่างกัน และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันจะมีค่านิยมในอาชีพแตกต่างกันและนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันจะมีค่านิยมในอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันเกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพด้านบริการสังคมทำประโยชน์ต่อสังคมกับด้านเกียรติยศชื่อเสียงและความก้าวหน้า

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2531) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1” ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆ ทั้ง 16 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับ ดังนี้คือ ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสัมฤทธิผล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความมีอิสระ ด้านงานอาชีพอิสระ ด้านวิถีชีวิต

ด้านผู้ร่วมงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านบริการสังคม ด้านการทำงาน
 หลายๆด้าน ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านสุนทรีย์ และด้านการบริหาร
 นอกจากนี้ยังพบว่า นักเรียนชายมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทาง
 เศรษฐกิจสูงกว่านักเรียนหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักเรียนหญิงมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยม
 ในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความมีอิสระ ด้านวิถีชีวิต ด้านผู้ร่วมงาน ด้านความมีศักดิ์ศรี
 ด้านการทำงานหลายๆด้าน ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านสุนทรีย์ และด้านสภาพแวดล้อมสูง
 กว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมถวิล ปิตายัง (2537) ได้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบค่านิยมในการเลือก
 อาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่
 เลือกกลุ่มอาชีพต่างกัน 6 กลุ่ม คือ กลุ่มอาชีพส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสังคม กลุ่มอาชีพที่
 เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ กลุ่มอาชีพด้านเครื่องจักรกล กลุ่มอาชีพเกี่ยวกับธุรกิจ กลุ่มอาชีพทางศิลปะ
 และกลุ่มอาชีพทางด้านวิทยาศาสตร์ มีค่านิยมในการเลือกอาชีพด้านความสามารถ ด้านความมี
 อิสระ ด้านความมีอำนาจและการเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่านิยม
 ในการเลือกอาชีพด้านสภาพแวดล้อมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิไล จิระพรพาณิชย์ (2541) ศึกษาเรื่อง “ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ
 ของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา: บริษัทในธุรกิจ
 ปีโตรเลียมและปิโตรเคมี” ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมในการทำงานของพนักงานชาวไทยและ
 พนักงานชาวอเมริกันไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆแล้วพบว่า
 ค่านิยมในการทำงานของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวอเมริกันแตกต่างกันโดยค่านิยมที่
 แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านวิถีชีวิต ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านอุปถัมภ์เกื้อกูล นอกจากนี้ยัง
 พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเมื่อทำการ
 วิเคราะห์ค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์การเมื่อทำการวิเคราะห์
 ค่านิยมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ค่านิยมในการทำงานด้าน
 ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความคิด
 สร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีม

เปรมฤดี ปธานราชภุทร์ (2546) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมต่อการประกอบ
 อาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ กับ
 นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร”

ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ให้ความสำคัญกับค่านิยมต่อการประกอบอาชีพมากที่สุด 10 อันดับแรก ดังนี้คือ

1. น่าสนใจ
2. มีโอกาสพัฒนาความรู้ และทักษะการทำงาน
3. มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ
4. มีความมั่นคงในการทำงาน
5. องค์การมีความมั่นคง ไม่ล้มหรือเลิกกิจการโดยง่าย
6. มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ
7. มีโอกาสก้าวหน้า
8. มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
9. มีบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยจริงใจ
10. มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ส่วนนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการตลาดให้ความสำคัญแก่ค่านิยมต่อการประกอบอาชีพมากที่สุด 10 อันดับแรกดังนี้

1. น่าสนใจ
2. มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าทางวิชาชีพ
3. มีค่าตอบแทนสูงสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ
4. มีโอกาสก้าวหน้า
5. มีโอกาสพัฒนาความรู้ และทักษะการทำงาน
6. มีสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจ
7. มีความมั่นคงในการทำงาน
8. ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์
9. ห้าทหายความสามารถ
10. มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยรัฐบาล และมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วยของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยรัฐบาล และมหาวิทยาลัยเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ

1. ค่านิยมในการทำงาน
2. ประเภทของมหาวิทยาลัย
 - 2.1 มหาวิทยาลัยรัฐบาล
 - 2.2 มหาวิทยาลัยเอกชน

ตัวแปรตาม

1. การเลือกลักษณะขององค์การที่นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายต้องการร่วมงานด้วย
 - 1.1 องค์การรัฐบาล
 - 1.2 องค์การเอกชน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ร่วมการวิจัยเป็นนิสิต นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ปีการศึกษา 2551 ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล และมหาวิทยาลัยเอกชน

สมมติฐาน

1. ค่านิยมในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนมีความสัมพันธ์กับการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย
2. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับการเลือกลักษณะขององค์การที่ต้องการร่วมงานด้วยของนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐและนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแตกต่างกัน
3. ค่านิยมในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายของมหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถทำนายการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

นักศึกษาชั้นปีที่ 4 หมายถึง นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีสุดท้ายในคณะบริหารธุรกิจ (BBA) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (Assumption University) และนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีสุดท้ายในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลใช้ยึดถือประจำใจใช้ช่วยในการตัดสินใจเลือกที่จะทำสิ่งต่างๆ ที่คิดว่าดีแล้ว และยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ค่านิยมจึงเป็นเครื่องนำทางในการปฏิบัติพฤติกรรมต่างๆของบุคคล

ค่านิยมในการเลือกอาชีพ หมายถึง ความชอบ ความพอใจ และความปรารถนาในการเลือกคุณลักษณะของอาชีพด้วยการประเมิน โดยการสังเกตและพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนที่จะใช้เป็นเครื่องประกอบอาชีพ

การเลือกอาชีพ หมายถึง ความปรารถนาของนักศึกษาที่จะประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต

องค์กรเอกชน หมายถึง องค์กรที่เป็นหน่วยงานของภาคเอกชน มีการบริหารจัดการของตนเอง มีการทำงานที่รวดเร็ว ว่องไว มีคุณภาพในการทำธุรกรรมต่างๆ

องค์กรรัฐบาล หมายถึง องค์กรที่เป็นหน่วยงานของภาครัฐบาล มีการบริหารจัดการโดยการควบคุมของบุคคลที่มาจากภาคราชการ การทำงานที่รวดเร็ว ว่องไว น้อยกว่าองค์กรเอกชน แต่ก็มีความมั่นคง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงค่านิยมในอาชีพของนิสิต นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อทราบถึงแนวโน้มในการเลือกอาชีพของนิสิต นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่กำลังจะเป็นผู้สำเร็จการศึกษาและพร้อมที่จะประกอบอาชีพต่อไป
3. เพื่อทราบถึงความแตกต่างของค่านิยมในอาชีพต่อการเลือกอาชีพระหว่างนิสิต นักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อทราบถึงแนวโน้มของอาชีพที่เป็นที่นิยมในปัจจุบันว่าเป็นอาชีพในลักษณะใด
4. เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหาร จัดระบบและแนวทางในการบริหารงานขององค์กรให้สอดคล้องกับค่านิยมในอาชีพของนิสิต นักศึกษา อันจะเป็นปัจจัยดึงดูดให้นิสิต นักศึกษาเลือกที่จะทำงานให้กับองค์กร

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้รวมการวิจัยแบ่งออกเป็น

1. นิสิตชั้นปีที่ 4 ของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 125 คน
2. นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ของคณะ Bachelor of Business Administration (BBA) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (ABAC) จำนวน 125 คน

การคัดเลือกผู้ร่วมวิจัย

1. ในขั้นพัฒนามาตรวัด ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบมาตรฐานเป็นกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับผู้รวมการวิจัยจริง คือ เป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ไม่ใช่ นิสิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี โดยใช้ นิสิตคณะเศรษฐศาสตร์ จำนวน 30 คน และนักศึกษาคณะ Communication Art มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) หรือเรียกว่าแบบตามสะดวก (convenience sampling) (ธีระพร อุวรรณโน, 2548)
2. ในขั้นทดลองจริง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) หรือเรียกว่าแบบตามสะดวก (convenience sampling) เช่นกัน โดยผู้ร่วมวิจัยเป็นนิสิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 125 คน และนักศึกษาคณะ BBA มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จำนวน 125 คน

เครื่องมือที่ใช้

1. ในขั้นพัฒนามาตร เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย

1) มาตรฐานค่านิยมในการทำงานแบ่งเป็น 15 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ เป็นมาตร Likert Scale โดยมีช่วงคะแนน 1 ถึง 5 ช่วงคะแนน ได้แก่

- 1.1) ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา
- 1.2) ด้านบริการสังคม
- 1.3) ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ
- 1.4) ด้านความหลากหลายของงาน

- 1.5) ด้านความมีอิสระ
- 1.6) ด้านความมีศักดิ์ศรี
- 1.7) ด้านสุนทรีย์
- 1.8) ด้านผู้ร่วมงาน
- 1.9) ด้านความมั่นคงปลอดภัย
- 1.10) ด้านวิถีชีวิต
- 1.11) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 1.12) ด้านสัมฤทธิ์ผล
- 1.13) ด้านสภาพแวดล้อม
- 1.14) ด้านบริหารจัดการ
- 1.15) ด้านความคิดสร้างสรรค์

2) มาตรฐานวัดลักษณะขององค์การที่ต้องการร่วมงาน มีจำนวน 25 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการนำคำคุณศัพท์ที่บ่งชี้ถึงลักษณะขององค์การรัฐบาลและองค์การเอกชนมาแต่งเป็นประโยค เป็นมาตร Likert Scale

3) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

2. ในขั้นทดลองจริง เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย

1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงานของ Super (1970) ซึ่งวัดค่านิยมในการทำงาน 15 ลักษณะ แบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบ Likert Scale มีจำนวนทั้งสิ้น 49 ข้อ ระดับการตอบ 5 ระดับ ได้แก่ สำคัญอย่างยิ่ง, สำคัญ, ไม่น่าใจ, ไม่สำคัญ, ไม่สำคัญอย่างยิ่ง

3) แบบสอบถามลักษณะขององค์การ มีจำนวนทั้งสิ้น 13 ข้อ เป็นมาตรประเมินแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ ได้แก่ สำคัญอย่างยิ่ง, สำคัญ, ค่อนข้างสำคัญ, ไม่สำคัญ, ไม่สำคัญอย่างยิ่ง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการพัฒนามาตรวัด

ขั้นตอนที่ 1: ศึกษาองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานจากงานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัยระดับนานาชาติ เพื่อรวบรวม โครงสร้างทางจิตวิทยา (psychological construct) ที่มีความเกี่ยวข้องกับค่านิยม

ขั้นตอนที่ 2: ศึกษาแต่ละโครงสร้างทางจิตวิทยา (psychological construct) ย่อยที่เป็น องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน โดยศึกษาความหมาย วิธีการวัด และตัวอย่างข้อคำถาม ของนักวิจัยแต่ละท่าน

ขั้นตอนที่ 3: ใช้แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงานของ Super (1970) จำนวน 75 ข้อ และ สร้างข้อกระทงลักษณะขององค์การที่นิสิตต้องการร่วมงานด้วยโดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการ นำคำคุณศัพท์ที่บ่งชี้ถึงลักษณะขององค์การรัฐบาลและเอกชน จำนวน 25 ข้อ

ขั้นตอนที่ 4: ส่งข้อกระทงที่เรียบเรียงแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒนา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษา

ขั้นตอนที่ 5: แก้ไข ปรับปรุงมาตรวัดค่านิยมและลักษณะขององค์การที่นิสิตต้องการ ร่วมงานด้วยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

มาตรวัดค่านิยมในการทำงาน

มาตรวัดค่านิยมในการทำงานของ Super (1950) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อกระทง และการวิเคราะห์รายข้อด้วยการหาค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC) แล้วคัดเลือกข้อกระทงที่มีค่า CITC มากกว่า .24 ทำให้ได้ข้อกระทงจำนวน 49 ข้อ

เมื่อเก็บข้อมูลนำร่องแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลมาคำนวณหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสำหรับมาตรวัดค่านิยมในการทำงานเท่ากับ .926

แบบทดสอบลักษณะองค์การ

แบบทดสอบลักษณะองค์การเมื่อผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อกระทง และการวิเคราะห์รายข้อด้วยการหาค่า Corrected Item-Total Correlation (CITC) แล้วคัดเลือกข้อกระทงที่มีค่า CITC มากกว่า .24 ทำให้ได้ข้อกระทงจำนวน 13 ข้อ

เมื่อเก็บข้อมูลนําร่องแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลมาคำนวณหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสำหรับแบบสอบถามลักษณะองค์การเท่ากับ .688

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้
 สมมติฐานข้อที่1 ใช้สถิติหาค่าความสัมพันธ์ Correlation
 สมมติฐานข้อที่2 ใช้สถิติ Fisher's Z
 สมมติฐานข้อที่3 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression)

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการรายงานผลการศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน 15 องค์ประกอบและลักษณะขององค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสหสัมพันธ์

- 1.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญากับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล
- 2.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคมกับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล
- 3.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจกับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล
- 4.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานกับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล
- 5.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระกับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล
- 6.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีกับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล
- 7.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านสุนทรีย์ศาสตร์กับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล
- 8.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานกับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล
- 9.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยกับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล
- 10.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านวิถีชีวิตกับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล
- 11.ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานกับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล

12. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผลกับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล

13. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมกับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล

14. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านบริหารจัดการกับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล

15. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์กับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาล

ตอนที่ 2 ผลการปรับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-score) เพื่อหาค่าความแตกต่างของค่านิยมระหว่างนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนด้วยโดยการวิเคราะห์โดย Fisher's Z

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานต่อลักษณะองค์การของรัฐบาลและเอกชนด้วยวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression)

ในการรายงานผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยขอใช้สัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายดังนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
M	แทน ค่ามัชฌิมเลขคณิต
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน อัตราส่วน t ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
$S.E._b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
$S.E._{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปของคะแนนมาตรฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
***, **, *	แทน ค่าสถิติที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001, .01, .05 ตามลำดับ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสหสัมพันธ์

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน 15 ด้านกับลักษณะองค์การเอกชนและองค์การรัฐบาล ซึ่งในการวิจัยคั้งนี้แบ่งองค์ประกอบค่านิยมในการทำงานเป็น 15 มิติได้แก่ ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) ด้านบริการสังคม (Altruism) ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Return) ด้านความหลากหลายของงาน (Variety) ด้านความมีอิสระ (Independence) ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) ด้านสุนทรีย์ (Esthetics) ด้านผู้ร่วมงาน (Associate) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) ด้านวิถีชีวิต (Way of Life) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Supervisory Relations) ด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement) ด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) ด้านบริหารจัดการ (Management) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) สำหรับลักษณะองค์การแบ่งเป็น องค์การเอกชน (Private Organization) และองค์การรัฐบาล (Public Organization)

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน 15 องค์ประกอบ กับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาลของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาล (N=118)

องค์ประกอบ ของค่านิยมในการทำงาน	องค์การเอกชน	องค์การรัฐบาล
1.ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	.67**	.07
2.ด้านบริการสังคม	.45**	.17
3.ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	.33**	.02
4.ด้านความหลากหลายของงาน	.52**	.28**
5.ด้านความมีอิสระ	.64**	-.03
6.ด้านความมีศักดิ์ศรี	.37**	.08
7.ด้านสุนทรีย์	.43**	.13
8.ด้านผู้ร่วมงาน	.28**	.03
9.ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.28**	.27**
10.ด้านวิถีชีวิต	.20*	.04
11.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.31**	-.15
12.ด้านสัมฤทธิ์ผล	.56**	-.06
13.ด้านสภาพแวดล้อม	.33**	.08
14.ด้านบริหารจัดการ	.65**	-.09
15.ด้านความคิดสร้างสรรค์	.69**	.01

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาล ด้านความคิดสร้างสรรค์($r = .69$) ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา($r = .67$) ด้านบริการจัดการ($r = .65$) ด้านความมีอิสระ($r = .64$) ด้านสัมฤทธิ์ผล($r = .56$) ด้านความหลากหลายของงาน($r = .52$) ด้านบริการสังคม($r = .45$) ด้านสุนทรีย์($r = .43$) ด้านความมีศักดิ์ศรี($r = .37$) ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ($r = .33$) ด้านสภาพแวดล้อม($r = .33$) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน($r = .31$) ด้านผู้ร่วมงาน($r = .28$) ด้านความมั่นคงปลอดภัย($r = .28$) ต่อการเลือกองค์การเอกชนมีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมด้านวิถีชีวิต($r = .20$) ต่อการเลือกองค์การเอกชนมีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และค่านิยมในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลด้านความหลากหลายของงาน ($r = .28$) ด้านความมั่นคงปลอดภัย($r = .27$) ต่อการเลือกองค์การรัฐบาล มีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านบริการสังคม ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความมีอิสระ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านสุนทรีย์ ด้านผู้ร่วมงาน ด้านวิถีชีวิต ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านสภาพแวดล้อม ด้านบริหารจัดการ และด้านความคิดสร้างสรรค์นั้นไม่มีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน 15 องค์ประกอบ กับลักษณะองค์การเอกชนและลักษณะองค์การรัฐบาลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ($N=115$)

องค์ประกอบ ของค่านิยมในการทำงาน	องค์การเอกชน	องค์การรัฐบาล
1.ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	.64**	.08
2.ด้านบริการสังคม	.27**	.46**
3.ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	.43**	.10
4.ด้านความหลากหลายของงาน	.49**	.25**
5.ด้านความมีอิสระ	.67**	-.04
6.ด้านความมีศักดิ์ศรี	.76**	.07
7.ด้านสุนทรีย์	.39*	.26**
8.ด้านผู้ร่วมงาน	.48**	.14
9.ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.60**	.06
10.ด้านวิถีชีวิต	.30**	.02

องค์ประกอบ ของค่านิยมในการทำงาน	องค์การเอกชน	องค์การรัฐบาล
11.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.50**	-.02
12.ด้านสัมฤทธิ์ผล	.58**	-.13
13.ด้านสภาพแวดล้อม	.60**	.11
14.ด้านบริหารจัดการ	.76**	.01
15.ด้านความคิดสร้างสรรค์	.63**	.03

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนด้านความมีศักดิ์ศรี ($r = .76$) ด้านบริหารจัดการ ($r = .76$) ด้านความมีอิสระ ($r = .67$) ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ($r = .64$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($r = .63$) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($r = .60$) ด้านสภาพแวดล้อม ($r = .60$) ด้านสัมฤทธิ์ผล ($r = .58$) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($r = .50$) ด้านความหลากหลายของงาน ($r = .49$) ด้านผู้ร่วมงาน ($r = .48$) ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ($r = .43$) ด้านวิถีชีวิต ($r = .30$) ด้านบริการสังคม ($r = .27$) ต่อการเลือกองค์การเอกชน มีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมด้านสุนทรีย์ ($r = .39$) ต่อการเลือกองค์การเอกชนมีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และค่านิยมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในการทำงานด้านบริการสังคม ($r = .46$) ด้านสุนทรีย์ ($r = .26$) ด้านความหลากหลายของงาน ($r = .25$) ต่อการเลือกองค์การรัฐบาลมีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความมีอิสระ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านวิถีชีวิต ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านสภาพแวดล้อม ด้านบริหารจัดการ และด้านความคิดสร้างสรรค์นั้นไม่มีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 2 ผลการปรับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-score) เพื่อหาค่าความแตกต่างของค่านิยมระหว่างนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนด้วยโดยการวิเคราะห์โดย Fisher's Z

ตารางที่ 3 ผลการปรับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-score) เพื่อหาค่าความแตกต่างของค่านิยมระหว่างนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนต่อองค์การเอกชน

องค์ประกอบ ของค่านิยมในการทำงาน	นักศึกษารัฐบาล	นักศึกษาเอกชน	Z
1.ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	.67**	.64**	0.396
2.ด้านบริการสังคม	.45**	.27**	1.566
3.ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	.33**	.43**	-0.880
4.ด้านความหลากหลายของงาน	.52**	.49**	0.303
5.ด้านความมีอิสระ	.64**	.67**	-0.396
6.ด้านความมีศักดิ์ศรี	.37**	.76**	-4.579*
7.ด้านสุนทรีย์	.43**	.39*	-0.930
8.ด้านผู้ร่วมงาน	.28**	.48**	-0.476
9.ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.28**	.60**	-3.050*
10.ด้านวิถีชีวิต	.20*	.30**	-0.800
11.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	.31**	.50**	-1.720
12.ด้านสัมฤทธิ์ผล	.56**	.58**	-0.220
13.ด้านสภาพแวดล้อม	.33**	.60**	-2.639*
14.ด้านบริหารจัดการ	.65**	.76**	-1.660
15.ด้านความคิดสร้างสรรค์	.69**	.63**	0.800

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่านักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความมีศักดิ์ศรี ($r = .37, p < .01$) น้อยกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ($r = .76, p < .001$) โดยการเปรียบเทียบ Fisher's Z พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($Z = -4.579$)

นักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความมั่นคงปลอดภัย ($r = .28, p < .01$) น้อยกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ($r = .60, p < .001$) โดยการเปรียบเทียบ Fisher's Z พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($Z = -3.050$)

นักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านสภาพแวดล้อม ($r = .33, p < .01$) น้อยกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ($r = .60, p < .001$) โดยการเปรียบเทียบ Fisher's Z พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($Z = -2.639$)

ส่วนในด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านบริการสังคม ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระ ด้านสุนทรีย์ ด้านผู้ร่วมงาน ด้านวิถีชีวิต ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านบริการจัดการ และด้านความคิดสร้างสรรค์ นั้นพบว่าไม่มีความแตกต่างกันในกลุ่มสัมพันธ์

ตารางที่ 4 ผลการปรับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-score) เพื่อหาค่าความแตกต่างของค่านิยมระหว่างนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนต่อองค์การ รัฐบาล

องค์ประกอบ ของค่านิยมในการทำงาน	นักศึกษารัฐบาล	นักศึกษาเอกชน	Z
1.ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	.07	.08	-0.076
2.ด้านบริการสังคม	.17	.46**	-2.453*
3.ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	.02	.10	-0.606
4.ด้านความหลากหลายของงาน	.28**	.25**	0.240
5.ด้านความมีอิสระ	-.03	-.04	0.076
6.ด้านความมีศักดิ์ศรี	.08	.07	0.076
7.ด้านสุนทรีย์	.13	.26**	-1.020
8.ด้านผู้ร่วมงาน	.03	.14	-0.836
9.ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.27**	.06	1.630
10.ด้านวิถีชีวิต	.04	.02	0.151
11.ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	-.15	-.02	-0.988
12.ด้านสัมฤทธิ์ผล	-.06	-.13	0.530
13.ด้านสภาพแวดล้อม	.08	.11	-1.436
14.ด้านบริหารจัดการ	-.09	.01	-0.756
15.ด้านความคิดสร้างสรรค์	.01	.03	-0.151

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่านักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านบริการสังคม ($r = .17, p < .01$) น้อยกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ($r = .46, p < .001$) โดยการเปรียบเทียบ Fisher's Z พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($Z = -2.453$)

ส่วนค่านิยมในด้านด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านสุนทรีย์ ด้านผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านวิถีชีวิต ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านสภาพแวดล้อม ด้านบริการจัดการ และด้านความคิดสร้างสรรค์นั้นพบว่าไม่มีความแตกต่างกันในคู่สหสัมพันธ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับบุคลิกภาพด้านต่างๆด้วย วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญาและด้านความมีอิสระต่อองค์การเอกชนของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลโดยวิธีการ Stepwise Multiple Regression Analysis

ค่านิยมในการทำงาน	องค์การเอกชน			
	<i>b</i>	β	<i>S.E_b</i>	<i>t</i>
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.458	.332.	.121	3.800***
ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	.499	.281	.154	3.232**
ด้านความมีอิสระ	.417	.261	.132	3.155**
	<i>R</i> = .763	<i>R</i> ² = .582	<i>S.E_{est}</i> = 2.567	

****p*<.001, ***p*<.01, **p*<.05

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลที่มีผลต่อการเลือกทำงานในองค์การเอกชนทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ค่านิยมด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานในองค์การเอกชนทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญาและด้านความมีอิสระ ซึ่งค่านิยมในการทำงานทั้งหมดรวมกันอธิบายการเลือกทำงานในองค์การเอกชนของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลได้ร้อยละ 58.2 (*R*² = .582)

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านด้านบริหารจัดการ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความหลากหลายของงาน ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความมีอิสระ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านวิถีชีวิต ต่อองค์การเอกชนของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน โดยวิธีการ Stepwise Multiple Regression Analysis

ค่านิยมในการทำงาน	องค์การเอกชน			
	<i>b</i>	β	<i>S.E_b</i>	<i>t</i>
ด้านบริหารจัดการ	.860	.393	.150	5.724***
ด้านความมีศักดิ์ศรี	1.031	.603	.208	4.949***
ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	1.000	.538	.205	4.885***
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.930	.479	.133	6.972***
ด้านความหลากหลายของงาน	-.852	-.420	.176	-4.852***
ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	.994	.285	.248	4.012***
ด้านสัมฤทธิ์ผล	-.664	-.203	.224	-2.959**
ด้านความมีอิสระ	-.748	-.357	.165	-4.546***
ด้านสภาพแวดล้อม	.981	-.378	.273	-3.595***
ด้านวิถีชีวิต	.823	-.133	.338	-2.436*

$R = .673$ $R^2 = .578$ $S.E_{est} = 2.435$

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนที่มีผลต่อการเลือกทำงานในองค์การเอกชนทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ค่านิยมด้านบริหารจัดการ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานในองค์การเอกชนทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ได้แก่ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระและด้านสภาพแวดล้อม

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานในองค์การ เอกชนทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ด้านสัมฤทธิ์ผล ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานในองค์การเอกชนทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้านวิถีชีวิต ซึ่งค่านิยมทั้งหมดรวมกันอธิบายการเลือกทำงานในองค์การ เอกชนของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนได้ร้อยละ 57.8 ($R^2 = .578$)

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงาน ด้านบริหารจัดการ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานต่อองค์การ รัฐบาลของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาล โดยวิธีการ Stepwise Multiple Regression Analysis

ค่านิยมในการ ทำงาน	องค์การรัฐบาล			
	<i>b</i>	β	<i>S.E_b</i>	<i>t</i>
ความหลากหลาย	.797	.443	.171	4.649***
บริหารจัดการ	-.342	-.296	-.342	-2.782**
มั่นคงปลอดภัย	.642	.309	.642	3.628***
หัวหน้างาน	-.941	-.219	-.941	-2.300*
	<i>R</i> = .514	R^2 = .264	<i>S.E_{est}</i> = 2.741	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมในการทำงานของ นักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลที่มีผลต่อการเลือกทำงานในองค์การรัฐบาลทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ค่านิยมด้านความหลากหลายของงานและด้านความมั่นคง ปลอดภัย ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานในองค์การ เอกชนทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ด้านบริหารจัดการ ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยของค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานในองค์การเอกชนทางลบอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ซึ่งค่านิยมในการทำงานทั้งหมดรวมกันอธิบายการเลือกทำงานในองค์การรัฐบาลของ นักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลได้ร้อยละ 26.4 ($R^2 = .264$)

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม ด้านความมี อิศระ ด้านสุนทรีย์ ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความหลากหลายของงาน และด้านผู้ร่วมงานต่อองค์การ รัฐบาลของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน โดยวิธีการ Stepwise Multiple Regression Analysis

ค่านิยมในการ ทำงาน	องค์การรัฐบาล			
	<i>b</i>	β	<i>S.E._b</i>	<i>t</i>
ความหลากหลาย	1.238	.510	.215	5.766***
บริการสังคม	1.306	.690	.151	8.656***
ความมีอิสระ	-.423	-.334	.151	-2.794**
สัมฤทธิ์ผล	-1.052	-.678	.188	-5.581***
ผู้ร่วมงาน	.837	.225	.295	2.831**
$R = .761 \quad R^2 = .578 \quad S.E_{est} = 2.471$				

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมในการทำงานของ นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนที่มีผลต่อการเลือกทำงานในองค์การรัฐบาลทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ค่านิยมด้านความหลากหลายของงานและด้านบริการสังคม ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานในองค์การรัฐบาลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านผู้ร่วมงาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมใน การทำงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานในองค์การรัฐบาลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ด้านสัมฤทธิ์ผล ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อการเลือก ทำงานในองค์การรัฐบาลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความมีอิสระ ซึ่ง ค่านิยมในการทำงานทั้งหมดรวมกันอธิบายการเลือกทำงานในองค์การรัฐบาลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชนได้ร้อยละ 57.8 ($R^2 = .578$)

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานต่อลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอธิบายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ค่านิยมในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนมีความสัมพันธ์กับการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 คือ พบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานทั้ง 15 ด้านต่อการเลือกองค์การเอกชนของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชน โดยค่านิยมด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อการเลือกร่วมงานกับองค์การเอกชนมากที่สุด ได้แก่ ค่านิยมด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านบริหารจัดการและด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่วนค่านิยมด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อการเลือกร่วมงานกับองค์การเอกชนน้อย ได้แก่ ค่านิยมด้านบริการสังคม ด้านผู้ร่วมงาน ด้านวิถีชีวิต เพราะว่าจากการศึกษางานวิจัยเรื่องค่านิยมพบว่า ค่านิยมในการทำงานเป็นตัวกำหนดถึงลักษณะงานที่บุคคลต้องการมีส่วนร่วม ดังนั้นเมื่อต้องการร่วมงานกับองค์การเอกชนจึงทำให้ค่านิยมด้านบริการสังคมที่แสดงถึงองค์การรัฐบาลมีความสัมพันธ์น้อยกว่าค่านิยมด้านอื่น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย เจียรพงศ์วิวัฒน์ (2546) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคล ผลการศึกษาพบว่าค่านิยมเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลซึ่งเมื่อบุคคลต้องการแสดงออกถึงพฤติกรรมทางเลือก ค่านิยมตัวที่มีความเด่นชัดมากกว่าย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคลได้มากกว่า ซึ่งนอกเหนือจากค่านิยมแล้วยังประกอบด้วยตัวแปรอื่นๆ เช่น การตอบสนองที่บุคคลมีต่อความกดดันจากสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมในการพิจารณาตัดสินใจเลือกอาชีพและระดับการศึกษาของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดหรือจำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพไปโดยปริยาย

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับการเลือกลักษณะขององค์การที่ต้องการร่วมงานด้วยของนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐและนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแตกต่างกัน

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 คือ ค่านิยมในการทำงานที่มีความแตกต่างกันในการเลือกองค์การเอกชน ได้แก่ ค่านิยมในด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อม

พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านสภาพแวดล้อมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนมากกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลต่อการเลือกองค์การเอกชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยปัจจัยพื้นฐานแล้วนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนมักจะเป็นผู้ที่มีฐานะทางบ้านค่อนข้างดีเพราะค่าเล่าเรียนในมหาวิทยาลัยเอกชนมีอัตราค่อนข้างสูงมากกว่ามหาวิทยาลัยรัฐบาล ดังนั้นเมื่อนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนต้องร่วมงานกับองค์การเอกชนจึงมีแนวโน้มที่จะร่วมงานกับองค์การที่มีชื่อเสียงด้านความมีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมที่ดี จึงพบความสัมพันธ์ของค่านิยมเหล่านี้กับการเลือกองค์การเอกชนมากกว่าในนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาล

ค่านิยมในการทำงานที่มีความแตกต่างกันในการเลือกองค์การรัฐบาล ได้แก่ ค่านิยมในด้านบริการสังคม

พบความแตกต่างของความสัมพันธ์ของค่านิยมด้านบริการสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยรัฐบาลต่อการเลือกองค์การรัฐบาล โดยค่านิยมด้านบริการสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนมากกว่ารัฐบาล ทั้งนี้สาเหตุอาจมาจากนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลมักได้รับการปลูกฝังในเรื่องการบริการสังคมอยู่เป็นประจำ เช่น นิสิตของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถูกปลูกฝังว่า “เกียรติภูมิจุฬา คือเกียรติแห่งการรับใช้ประชาชน” ดังนั้น นิสิตจึงมีความคิดที่ว่าตนร่วมงานกับองค์การใดก็ตามไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การรัฐบาลหรือเอกชนก็สามารถรับใช้ประชาชนได้ แต่ความสัมพันธ์จะเด่นชัดในนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนเมื่อต้องการทำงานในองค์การรัฐบาลว่าตนทำไปเพื่อการบริการสังคมเป็นปัจจัยหลัก จึงพบ

ความสัมพันธ์ของค่านิยมด้านบริการสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนสูงมากกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาล

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายของมหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถทำนายการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 คือ ในการเลือกทำงานกับองค์การเอกชนนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลสนใจค่านิยมด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านความมีอิสระ มีความสัมพันธ์กับการเลือกทำงานในองค์การเอกชน ในขณะที่นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนสนใจค่านิยมด้านบริหารจัดการ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความมีอิสระ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านวิถีชีวิตมีความสัมพันธ์กับการเลือกทำงานในองค์การเอกชน ดังนั้นเมื่อองค์การทราบถึงค่านิยมของนักศึกษาที่ใช้ในการพิจารณาว่าจะร่วมงานกับองค์การเพราะปัจจัยใด องค์การจึงควรนำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นตัวเสริมให้องค์การของตน เช่น นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนเน้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเป็นหลักในการเลือกร่วมงานกับองค์การดังนั้นองค์การที่มีความต้องการร่วมงานกับนักศึกษาเอกชนก็ควรตระหนักถึงจุดนี้เพื่อเป็นตัวดึงดูดให้นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยเอกชนมาสมัครงาน

ในการเลือกทำงานกับองค์การรัฐบาลนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลสนใจค่านิยมด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านบริหารจัดการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับการเลือกทำงานในองค์การรัฐบาล ในขณะที่นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนสนใจค่านิยมด้านบริการสังคม ด้านความมีอิสระ ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการเลือกทำงานในองค์การรัฐบาล

ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยของประสาร มาลากุล (2523) ซึ่งอธิบายว่าค่านิยมเป็นปัจจัยกำหนดทัศนคติและความสนใจหรือความคาดหวังของบุคคลที่บุคคลมุ่งต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นเมื่อบุคคลมีค่านิยมในการทำงานที่มุ่งไปทางองค์การเอกชนย่อมแสดงพฤติกรรมการเลือกที่

จะร่วมงานกับองค์การเอกชน ในขณะเดียวกันถ้าบุคคลมีค่านิยมในการทำงานที่มุ่งไปทางองค์การ
รัฐบาลย่อมแสดงพฤติกรรมการเลือกที่จะร่วมงานกับองค์การรัฐบาล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยรัฐบาล และมหาวิทยาลัยเอกชน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วยของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยรัฐบาล และมหาวิทยาลัยเอกชน

สมมติฐานการวิจัย

1. ค่านิยมในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายมหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนแต่มีความสัมพันธ์กับการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับการเลือกลักษณะขององค์การที่ต้องการร่วมงานด้วยของนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐและนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนแตกต่างกัน

3. ค่านิยมในการทำงานของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายของมหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถทำนายการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ร่วมการวิจัยแบ่งออกเป็น

1. นิสิตชั้นปีที่ 4 ของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 125 คน

2. นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ของคณะ Bachelor of Business Administration (BBA)

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (ABAC) จำนวน 125 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบ่งออกเป็น

1. มาตรฐานวัดค่านิยมในการทำงาน 15 ด้านของ Super (1970) จำนวน 49 ข้อ
2. แบบสอบถามลักษณะขององค์กร จำนวน 13 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการนำคำคุณศัพท์ที่บ่งชี้ถึงลักษณะของกิจการรัฐบาลและเอกชนมาแต่งเป็นประโยค

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. นิสิตชั้นปีที่ 4 ของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 125 คน
2. นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ของคณะ Bachelor of Business Administration (BBA) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (ABAC) จำนวน 125 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ใช้สถิติ Fisher's Z และใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression) โดยใช้โปรแกรมเอสพีเอสเอส ฟอว์วินโดวส์ (SPSS for Windows)

ผลการวิจัย

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาล ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($r = .69$) ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ($r = .67$) ด้านบริการจัดการ ($r = .65$) ด้านความมีอิสระ ($r = .64$) ด้านสัมฤทธิ์ผล ($r = .56$) ด้านความหลากหลายของงาน ($r = .52$) ด้านบริการสังคม ($r = .45$) ด้านสุนทรีย์ ($r = .43$) ด้านความมีศักดิ์ศรี ($r = .37$) ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ($r = .33$) ด้านสภาพแวดล้อม ($r = .33$) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($r = .31$)

ด้านผู้ร่วมงาน($r=.28$) ด้านความมั่นคงปลอดภัย($r= .28$) ต่อการเลือกองค์การเอกชนมีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมด้านวิถีชีวิต($r=.20$) ต่อการเลือกองค์การเอกชนมีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาล ด้านความหลากหลายของงาน ($r = .28$) และด้านความมั่นคงปลอดภัย($r = .27$) ต่อการเลือกองค์การรัฐบาล มีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนด้านความมีศักดิ์ศรี($r = .76$) ด้านบริหารจัดการ ($r = .76$) ด้านความมีอิสระ ($r = .67$) ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา($r = .64$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($r = .63$) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($r=.60$) ด้านสภาพแวดล้อม ($r = .60$) ด้านสัมฤทธิ์ผล ($r = .58$) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($r=.50$) ด้านความหลากหลายของงาน ($r = .49$) ด้านผู้ร่วมงาน ($r = .48$) ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ($r = .43$) และด้านวิถีชีวิต ($r = .30$) ด้านบริการสังคม($r = .27$) ต่อการเลือกองค์การเอกชนมีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมด้านสุนทรีย์ต่อการเลือกองค์การเอกชน ($r = .39$) มีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในการทำงานด้านบริการสังคม($r = .46$) ด้านสุนทรีย์ ($r = .26$) และด้านความหลากหลายของงาน ($r = .25$) ต่อการเลือกองค์การรัฐบาลมีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. นักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความมีศักดิ์ศรี ($r = .37, p<.01$) น้อยกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ($r=.76, p<.001$) โดยการเปรียบเทียบ Fisher's Z พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($Z=-4.579$)

6. นักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านความมั่นคงปลอดภัย($r = .28, p<.01$) น้อยกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ($r=.60, p<.001$) โดยการเปรียบเทียบ Fisher's Z พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($Z=- 3.050$)

7. นักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านสภาพแวดล้อม ($r = .33, p < .01$) น้อยกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ($r = .60, p < .001$) โดยการเปรียบเทียบ Fisher's Z พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($Z = -2.639$)

8. นักศึกษามหาวิทยาลัยรัฐบาลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมด้านบริการสังคม ($r = .17, p < .01$) น้อยกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ($r = .46, p < .001$) โดยการเปรียบเทียบ Fisher's Z พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($Z = -2.453$)

ข้อเสนอแนะ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ควรมีความหลากหลายคือมาจากหลากหลายสถาบัน เช่น

- นักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐบาล เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน เช่น มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยรังสิต

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ดำรง พานทอง. (2543). การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในระหว่างผู้บริหารระดับกลางกับผู้ปฏิบัติงานใหม่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตยา ธรรมพันธุ์. (2523). ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้น ม.ศ. 3 โรงเรียนมัธยมของรัฐบาลและโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ยะลาและนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2531). การศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิล จิระพรพาณิชย์. (2541). ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา: บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิไลวรรณ นุ่นประสิทธิ์. (2530). ค่านิยมในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- สมถวิล ปีต้ายง. (2537). การวิเคราะห์องค์ประกอบค่านิยมในการเลือกประกอบอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุมา ชัยลักษณะชนนท์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ภาษาอังกฤษ

Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, London: Sage.

Super, C. M., & Super, D. E., & Sverko, B. (1995). *Life Roles, Values, and Careers International Findings of the Work Importance Study*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

ภาคผนวก

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย โดยข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ข้อมูลทั่วไป

โปรดตอบคำถามในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 17-19 20-22 23-25
3. คณะ
4. มหาวิทยาลัย.....
5. ชั้นปี
- 6.เกรดเฉลี่ย ต่ำกว่า 2.0 2.01-2.50 2.51-3.00
 3.01-3.50 มากกว่า 3.51

ส่วนที่ 2 ลักษณะขององค์การ

คำชี้แจง มาตรการชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการทราบถึงลักษณะขององค์กรที่ท่านต้องการทำงานด้วย ขอให้ท่านพิจารณาข้อความทางซ้ายมือแล้วพิจารณาว่าในแต่ละข้อนั้น ตรงกับตัวท่านมากน้อยเพียงไร ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย X ลงในช่องทางขวามือ โดยแต่ละคำตอบมีความหมายดังนี้

ตรง หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในข้อนั้นๆ ตรงกับตัวท่านอย่างยิ่ง
 ตรงเป็นส่วนใหญ่ หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในข้อนั้นๆ ตรงกับตัวท่านเป็นส่วนใหญ่
 ตรงกับไม่ตรงพอๆกัน หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในข้อนั้นๆตรงและไม่ตรงกับตัวท่านพอๆกัน
 ไม่ตรงเป็นส่วนใหญ่ หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในข้อนั้นๆไม่ตรงกับตัวท่านเป็นส่วนใหญ่
 ไม่ตรง หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในข้อนั้นๆไม่ตรงกับตัวท่าน

ตัวอย่าง

ข้อความ	ตรง	ตรงเป็นส่วนใหญ่	ตรงกับไม่ตรงพอๆกัน	ไม่ตรงเป็นส่วนใหญ่	ไม่ตรง
	5	4	3	2	1
1. ท่านพึงพอใจในตัวท่าน		X			

ลำดับ	ข้อความ	ตรง	ตรงเป็นส่วนใหญ่	ตรงกับไม่ตรงพอๆกัน	ไม่ตรงเป็นส่วนใหญ่	ไม่ตรง
		5	4	3	2	1
1	ฉันชอบทำงานที่ทำหายความสามารถ					
2	ฉันเลือกงานโดยพิจารณาจากความมั่นคงเป็นหลัก					
3	ฉันชอบงานที่มีความเป็นอิสระ					
4	ฉันเลือกงานโดยพิจารณาจากเงินเดือนเป็นหลัก					
5	ฉันชอบเลิกงานตามเวลาที่กำหนด					
6	ฉันชอบงานที่มีการแข่งขันสูง					
7	ฉันชอบทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผน					
8	ฉันชอบทำงานที่ต้องกะตัวหรือรันอยู่เสมอ					

ลำดับ	ข้อความ	ตรง	ตรงเป็น ส่วนใหญ่	ตรงกับไม่ ตรง พอๆกัน	ไม่ตรง เป็นส่วน ใหญ่	ไม่ตรง
		5	4	3	2	1
9	ฉันชอบทำงานที่มีความแปลกใหม่อยู่เสมอ					
10	ฉันชอบทำงานโดยไม่รีบเร่ง					
11	ฉันชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12	ฉันชอบทำงานที่พอจะมีเวลาว่างบ้าง					
13	ฉันเลือกงานโดยพิจารณาจากเงินบำนาญหลังจากเกษียณอายุเป็นหลัก					
14	ฉันคิดว่าอายุไม่สำคัญเท่ากับความสามารถ					
15	ฉันชอบงานที่ทำเพื่อส่วนรวม					
16	ฉันชอบทำงานที่มีความเสี่ยง					
17	ฉันชอบทำงานตามคำสั่งมากกว่าตามความพอใจ					
18	ฉันคิดว่าการเลื่อนขั้นต้องเป็นไปตามลำดับอาวุโส					
19	ฉันชอบทำงานที่มีความหลากหลาย					
20	ฉันเลือกงานที่มีหน้าตาในสังคม					
21	ฉันชอบทำงานที่มีปัญหาให้แก้ไขอยู่เสมอ					
22	ฉันคิดว่าการเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับผลงานมากกว่าอายุของการทำงาน					
23	ฉันชอบทำงานที่มีลักษณะเป็นแบบแผน					

ส่วนที่ 2 ลักษณะขององค์การ

คำชี้แจง มาตรฐานชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการทราบถึงลักษณะขององค์การที่ท่านต้องการทำงานด้วย ขอให้ท่านพิจารณาข้อความทางซ้ายมือแล้วพิจารณาว่าในแต่ละข้อนั้น ตรงกับตัวท่านมากน้อยเพียงไร ขอให้ท่านใส่เครื่องหมาย **X** ลงในช่องทางขวามือ โดยแต่ละคำตอบมีความหมายดังนี้

ตรง หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในข้อนั้นๆ ตรงกับตัวท่านอย่างยิ่ง
 ตรงเป็นส่วนใหญ่ หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในข้อนั้นๆ ตรงกับตัวท่านเป็นส่วนใหญ่
 ตรงกับไม่ตรงพอๆกัน หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในข้อนั้นๆ ตรงและไม่ตรงกับตัวท่านพอๆกัน
 ไม่ตรงเป็นส่วนใหญ่ หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในข้อนั้นๆ ไม่ตรงกับตัวท่านเป็นส่วนใหญ่
 ไม่ตรง หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในข้อนั้นๆ ไม่ตรงกับตัวท่านอย่างยิ่ง

ตัวอย่าง

ข้อความ	ตรง	ตรงเป็นส่วนใหญ่	ตรงกับไม่ตรงพอๆกัน	ไม่ตรงเป็นส่วนใหญ่	ไม่ตรง
	5	4	3	2	1
1. ท่านพึงพอใจในตัวท่าน		X			

ลำดับ	ข้อความ	ตรง	ตรงเป็นส่วนใหญ่	ตรงกับไม่ตรงพอๆกัน	ไม่ตรงเป็นส่วนใหญ่	ไม่ตรง
		5	4	3	2	1
1	ฉันชอบทำงานที่ทำให้ความสามารถ					
2	ฉันเลือกงานโดยพิจารณาจากความมั่นคงเป็นหลัก					
3	ฉันชอบงานที่มีความเป็นอิสระ					
4	ฉันเลือกงานโดยพิจารณาจากเงินเดือนเป็นหลัก					
5	ฉันชอบเลิกงานตามเวลาที่กำหนด					
6	ฉันชอบงานที่มีการแข่งขันสูง					
7	ฉันชอบทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผน					
8	ฉันชอบทำงานที่ต้องกระตือรือร้นอยู่เสมอ					

ลำดับ	ข้อความ	ตรง	ตรงเป็น ส่วนใหญ่	ตรงกับไม่ ตรง พอๆกัน	ไม่ตรง เป็นส่วน ใหญ่	ไม่ตรง
		5	4	3	2	1
9	ฉันชอบทำงานที่มีความแปลกใหม่อยู่เสมอ					
10	ฉันชอบทำงานโดยไม่รีบเร่ง					
11	ฉันชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12	ฉันชอบทำงานที่พอจะมีเวลาว่างบ้าง					
13	ฉันเลือกงานโดยพิจารณาจากเงินบำนาญหลังจากเกษียณอายุเป็นหลัก					
14	ฉันคิดว่าอายุไม่สำคัญเท่ากับความสามารถ					
15	ฉันชอบงานที่ทำเพื่อส่วนรวม					
16	ฉันชอบทำงานที่มีความเสี่ยง					
17	ฉันชอบทำงานตามคำสั่งมากกว่าตามความพอใจ					
18	ฉันคิดว่าการเลื่อนขั้นต้องเป็นไปตามลำดับอาวุโส					
19	ฉันชอบทำงานที่มีความหลากหลาย					
20	ฉันเลือกงานที่มีหน้าตาในสังคม					
21	ฉันชอบทำงานที่มีปัญหาให้แก้ไขอยู่เสมอ					
22	ฉันคิดว่าการเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับผลงานมากกว่าอายุของการทำงาน					
23	ฉันชอบทำงานที่มีลักษณะเป็นแบบแผน					