

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนขายของนักศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัชเบอร์ก
2. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของจอห์น แอล สอดแลนด์

#### แนวคิดทฤษฎี

##### 1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัชเบอร์ก

ทฤษฎีเฮอรัชเบอร์กอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล (วิเชียร วิทยอุดม, 2549: 163)

1. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่ และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

1.1 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

1.2 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าย่ผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

1.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ กิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานของเขา

1.4 ภาวะการทำงาน คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

1.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ กิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี กับเพื่อนร่วมงาน

1.7 ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

1.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ กิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง

1.9 สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่าการเข้ามามีตำแหน่งหน้าที่ดี

1.10 ความมั่นคง คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้นักงงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

2. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

2.1 การสัมฤทธิ์ผลการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในกรยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคล ในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.6 การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

## 2. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของจอห์น แอล ฮอลแลนด์

จอห์น แอล ฮอลแลนด์ (John L. Holland) เป็นผู้สร้าง "แบบสำรวจความพอใจในอาชีพ" (The Vocational Preference Inventory) ได้สร้าง "ทฤษฎีการเลือกอาชีพ" ขึ้นโดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ (ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์, 2550: ออนไลน์) ดังนี้

1. บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานบริการการศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยศักดิ์ตระกูล บิคารมาดา ระดับชั้นทางสังคม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้ดีชอบหรือไม่ชอบ และความรู้ดีชอบหรือไม่ชอบนี้จะกลายเป็นความสนใจ และจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะ ที่ยที่สุดความสนใจและความสามารถเฉพาะจะกำหนดให้บุคคลคิด รับรู้ และแสดงเอกลักษณ์ของตน

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคลก็แบ่งได้เป็น 6 อย่างตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ข้างต้น เช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดันบางประการ และโดยเหตุที่บุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความสนใจและความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไร ๆ คล้าย ๆ กัน

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขา ทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลก็จะทำให้เราทราบถึง ผลที่จะติดตามมาด้วย ซึ่งได้แก่การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางการศึกษาและสังคม

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉรา หอมจรรยา (2545) ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของบัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรี ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของบัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรี ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของบัณฑิตใหม่ ระดับปริญญาตรี ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ เกรดเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ลักษณะองค์กรที่มุ่งหวังเข้าทำงาน บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ลักษณะองค์กรของผู้ปกครอง ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน โอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถ/โอกาสในการพัฒนาตนเอง และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

ศิริเพ็ญ คู่ศักดิ์ศรีสกุล (2544) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ โดยให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านคุณลักษณะขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย

จิราศาสตร์ ไชยเลิศ (2540) ศึกษาถึงปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของผู้แทนยาที่เป็นเภสัชกรในเขตการขายภาคเหนือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยบำรุงรักษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากยกเว้นปัจจัยด้านตำแหน่งงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญน้อย ซึ่งเรียงลำดับปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพจิตตามค่าเฉลี่ยของความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท การควบคุมดูแลตำแหน่งงาน ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมให้ความสำคัญโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน การได้เพิ่มความรู้ การยอมรับในผลงานจากผู้อื่น การได้รับความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน

เฉลิม ศรีผดุง และคณะ (2535) ศึกษาถึงความต้องการในการรับราชการของนิสิตนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีสุดท้ายของหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี ในปีการศึกษา 2534 ของมหาวิทยาลัยจอร์เจียของรัฐ ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด พบว่า ลักษณะงานที่นักศึกษาเลือกตอบมากที่สุด 5 อันดับแรกเรียงตามลำดับ ได้แก่ งานที่มีรายได้ดี งานที่มีความมั่นคง งานที่มีสวัสดิการดี งานที่สอดคล้องกับอุปนิสัย และงานที่มีอิสระในการทำงานนอกจากนี้เมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของนักศึกษากับลักษณะงานอาชีพที่ตรงกับงานที่ต้องการทำมาก

ที่สุด ปรากฏว่าเพศของนักศึกษา อาชีพ รายได้ของบิดามารดามีความสัมพันธ์กับลักษณะงานอาชีพ  
ที่นักศึกษาต้องการยึดเป็นอาชีพ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved