

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์  
ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

Some Factors Influencing Trend in Industrial Tourism Program Students' Selection  
of the Tour Guide Profession of Rajabhat Institute Suan Dusit

โดย



นางสาวปทุมพร โพธิ์กาศ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)  
พ.ศ. 2545

ISBN 974-160-237-5



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหานัทิต.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์  
ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

Some Factors Influencing Trend in Industrial Tourism Program Students'  
Selection of the Tour Guide Profession of Rajabhat Institute Suan Dusit

นามผู้วิจัย นางสาวปทุมพร โพธิ์กาศ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ.....

(.....  
อาจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์, ศศ.ม.)

กรรมการ.....

(.....  
อาจารย์รัตติกรณ์ จงวิศาล, วท.ด.)

กรรมการ.....

(.....  
รองศาสตราจารย์พวงเพชร วัชรอยู่, กศ.ด.)

หัวหน้าภาควิชา.....

(.....  
อาจารย์ศิริณา จามรمان, กศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....  
ศาสตราจารย์ทัศนีย์ อัดตะนันท์, D.Agr.)

(.....  
ศาสตราจารย์ทัศนีย์ อัดตะนันท์, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 4 เดือน 12 พ.ศ. 2545

## คำนิยาม

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ถวัลย์ นิยมทรัพย์ ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล กรรมการสาขาวิชาเอก รองศาสตราจารย์ ดร. พวงเพชร วัชรอยู่ กรรมการสาขาวิชารอง และ ดร.บุษบา ต้นทอง ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นันทวิเศษ หัวหน้าโปรแกรม อุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิสิตา ชัชกุล คณบดี คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏภูเก็ต ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งตรวจสอบโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยมีคุณค่า ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ได้สนับสนุนเงินทุนในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ทับทิม สุวรรณประภา และอาจารย์ผู้สอนในโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บแบบสอบถาม และขอขอบคุณนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิตทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณ คุณกัญจิรา รุจิวันนทร์ คุณเบญจวรรณ ฤกษ์สมเด็จ คุณวไลพร ภิญโญ และคุณณรงค์ อ่อนลมุล รวมทั้งเพื่อน ๆ ปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคพิเศษ รุ่น 5 ที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และช่วยเหลือผู้วิจัย

และเหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่เคารพรักร้าง ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา รวมทั้งเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

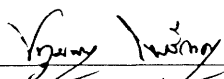
ปทุมพร โพธิ์กาศ

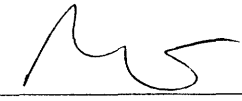
มีนาคม 2545

ปทุมพร โพธิ์กาศ 2545: ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ประธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์, ศศ.ม. 115 หน้า  
ISBN 974-160-237-5

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 และ 4 ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2543 โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 157 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยด้านครอบครัว และแบบสอบถามแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว มีทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์อยู่ในระดับปานกลาง 2) ทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ สามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้ ร้อยละ 85.1 ( $R^2_{adj} = .851$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

  
ลายมือชื่อนิสิต

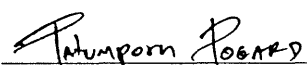
  
ลายมือชื่อประธานกรรมการ

29, 3, 2545

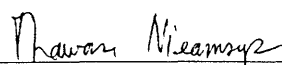
Patumporn Pogard 2002: Some Factors Influencing Trend in Industrial Tourism Program Students' Selection of the Tour Guide Profession of Rajabhat Institute Suan Dusit. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Mr. Thawan Nieamsup, M.S. 115 pages.  
ISBN 974-160-237-5

The objective of this research was to study some factors influencing trend in the selection of the tour guide profession by students of tourism program at Rajabhat Institute Suan Dusit. Samples were 157 third and fourth year students of the industrial tourism program, who were studying during the academic year 2000. The questionnaire used in collecting data was divided into 3 parts: personal factors, family factors and trend towards selection of the tour guide profession. The data were analyzed by the SPSS for Windows Program.

The results were summarized as follows 1) Industrial tourism program students' attitudes towards the tour guide profession, achievement motive, affiliation motive and trend to selection of the tour guide profession were at a moderate level. 2) Attitudes towards the tour guide profession could predict trend in industrial tourism program students' selection of the tour guide profession at 85.1% ( $R^2$  adj = .851) at the level of .001.



Student's signature



Thesis Advisor's signature

29.13.2002

## สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	10
แนวคิดเกี่ยวกับอาชีวศึกษาศาสตร์	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	31
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
กรอบแนวคิดในการวิจัย	58
สมมติฐานการวิจัย	58
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	66

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	67
ผลการวิจัย	67
ข้อวิจารณ์	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการวิจัย	78
ข้อเสนอแนะ	79
เอกสารอ้างอิง	82
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก สถาบันราชภัฏสวนดุสิต	91
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	100
ภาคผนวก ค ค่า Item Total Correlation (r) ของคำถามรายข้อ	108
ภาคผนวก ง ผลการตอบแบบสอบถาม	112

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับชั้นปีการศึกษา	60
2	เกณฑ์แบ่งระดับความคิดเห็นของปัจจัยต่าง ๆ	64
3	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านครอบครัว	68
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และระดับแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์	70
5	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	71
ตารางผนวกที่		
1	ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์	109
2	ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	110
3	ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์	111
4	ผลการตอบแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์แต่ละข้อ ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 157 คน: ความถี่ (%)	113



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
5	ผลการตอบแบบสอบถามแรงจูงใจแต่ละข้อ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 157 คน: ความถี่ (%)	114
6	ผลการตอบแบบสอบถามแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์แต่ละข้อ ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 157 คน: ความถี่ (%)	115

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญ สามารถนำรายได้มาสู่ประเทศและมีแนวโน้มว่าจะมีความสำคัญขึ้นเรื่อย ๆ (วรรณ, 2539: 51) ดังจะเห็นได้จากตัวเลขรายได้ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2536-2541 ปรากฏว่ารายได้จากการท่องเที่ยวของประเทศไทยเพิ่มขึ้น คือ จากรายได้ปีละ 127,802 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2536 เพิ่มขึ้นเป็น 242,177 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2541 (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2541: 4) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่าอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่ประเทศ มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สามารถนำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพอย่างกว้างขวาง เป็นการกระจายโอกาสให้แก่บุคคลทุกระดับทุกอาชีพ (พวงบุหงา, 2535: 1) จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งรัฐบาลไทยได้เล็งเห็นถึงเรื่องนี้จึงได้ประกาศถึงเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยกำหนดให้นโยบายการท่องเที่ยวเป็นนโยบายหลักที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะต้องให้การสนับสนุนและวางมาตรการกระบวนกรที่ถูกต้องในการพัฒนาการดำเนินงาน (นิคม, 2536: 8)

ในการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวนั้น นอกจากจะต้องพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกและปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ แล้ว การบริการด้านต่าง ๆ ยังเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการบริการนั้นก็คือบุคคลที่เป็นผู้ให้บริการ ซึ่งในที่นี้คือ ผู้ที่ประกอบอาชีพมัคคุเทศก์นั่นเอง ซึ่งตรงกับที่ นฤมล นันทรักษ์ (2538) ได้กล่าวว่า มัคคุเทศก์เป็นบุคลากรทางการท่องเที่ยวที่นับว่ามีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการอำนวยความสะดวกและอยู่ใกล้ชิดกับนักท่องเที่ยวตลอดเวลา นอกจากนี้มัคคุเทศก์ยังเป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหาตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ แก่นักท่องเที่ยว จะเห็นได้ว่าอาชีพมัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่มีความสำคัญยิ่งต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

อาชีพมัคคุเทศก์เริ่มเป็นที่รู้จักในวงการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้ประมาณ 40 ปี มาแล้วคือ นับตั้งแต่ได้มีการจัดตั้งองค์การการส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2502 ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ประเทศต่าง ๆ ได้รู้จักประเทศไทย ทำให้มีนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และจากการที่ปริมาณ

นักท่องเที่ยวมีจำนวนมาก มีผลทำให้ความต้องการบุคลากรทางการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นในอัตราค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ เพราะเป็นบุคลากรที่ต้องทำหน้าที่ในการให้ความรู้ และให้บริการต่าง ๆ แก่นักท่องเที่ยว (พวงบุหงา, 2535: 2) เห็นได้ว่าอาชีพมัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่มีบทบาทเพิ่มมากขึ้นตามความเจริญก้าวหน้าของธุรกิจการท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังเป็นอาชีพที่มีบุคคลต่าง ๆ ให้ความสนใจที่จะประกอบอาชีพนี้เป็นจำนวนมาก ดังจะเห็นได้จากเอกสารการวิจัยของนฤมล นันทรักษ์ (2538) ที่กล่าวถึงอาชีพมัคคุเทศก์ว่าเป็นอาชีพที่มีผู้ให้ความสนใจมาก ซึ่งดูได้จากรายงานของสำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ในปี พ.ศ. 2538 (มกราคม 2538) ที่มีบุคคลขอขึ้นรับใบอนุญาตเป็นมัคคุเทศก์ จำนวน 8,650 คน (อ้างถึงใน นฤมล, 2538: 10) และจากรายงานของสำนักทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ปี พ.ศ. 2540 (กรกฎาคม 2540) มีผู้จดทะเบียนประกอบอาชีพมัคคุเทศก์เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 13,283 ราย (อ้างถึงใน ปราโมทย์, 2540: 11) ซึ่งในการประกอบอาชีพมัคคุเทศก์นี้ บุคคลที่จะสามารถประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะต้องเป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทยและได้รับใบอนุญาตจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรมัคคุเทศก์ที่ได้รับการรับรองจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย หรือศึกษาในหลักสูตรวิชาการท่องเที่ยวจากสถาบันการศึกษาที่ดำเนินการในเรื่องนี้ ซึ่งจากรายงานของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2542) ได้แสดงให้เห็นว่าในปี พ.ศ. 2542 มีสถาบันการศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชนที่เปิดสอนหลักสูตรทางด้านการศึกษาการท่องเที่ยว โดยแบ่งเป็นสถาบันที่เปิดสอนในระดับปริญญาโทจำนวน 1 แห่ง ระดับปริญญาตรีจำนวน 77 แห่ง หลักสูตรนานาชาติระดับปริญญาตรีจำนวน 3 แห่ง หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 37 แห่ง โดยสรุปมีจำนวนสถาบันที่เปิดสอนรวมทั้งสิ้น 118 แห่ง

สถาบันราชภัฏสวนดุสิตเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง ที่ได้เปิดการอบรมหลักสูตรมัคคุเทศก์ โดยดำเนินการร่วมกับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจัดการฝึกอบรมให้กับบุคคลภายนอกที่สนใจ โดยเริ่มดำเนินการอบรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 เป็นต้นมา นอกจากนี้สถาบันฯ ยังได้เปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตรโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สังกัดคณะวิทยาการจัดการ โดยได้เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 จนถึงปัจจุบัน (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2539: 6) ซึ่งวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ระดับปริญญาตรีได้ระบุไว้อย่างชัดเจน ดังนี้ (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2540: 210)

1. เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่ดีต่ออาชีพในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

2. เพื่อผลิตบัณฑิตให้สามารถดำเนินการประกอบอาชีพที่เกี่ยวพันต่ออาชีพในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอันส่งผลต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

3. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ทางวิชาการ ความสามารถทางปฏิบัติ และตระหนักถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่มีผลต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ สังคมและสภาพแวดล้อม

4. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีเจตคติที่ดีต่อประเทศชาติ จรรยาบรรณวิชาชีพและขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของประเทศ

5. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีปฏิภาณไหวพริบ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถดำรงตนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

จะเห็นได้ว่า นโยบายที่สำคัญประการหนึ่งของโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คือ การผลิตนักศึกษาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว แต่อย่างไรก็ตามการที่จะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งของแต่ละบุคคลนั้น ควรจะให้ความสนใจและให้ความสำคัญแก่บุคคลที่จะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกอาชีพ ดังที่เพ็ญศรีจินดาศักดิ์ (2535) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจประกอบอาชีพของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลซึ่งจะเป็นผู้เลือกที่จะประกอบอาชีพใด การเลือกอาชีพเป็นเรื่องของการตัดสินใจที่สำคัญมากอย่างหนึ่งในชีวิต เพราะมีผลสะท้อนถึงความสุขของตน ครอบครัว ส่วนรวม และเกี่ยวข้องกับความสุขของประเทศชาติ

จากทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Ginzberg (1966: 46-57) ซึ่งได้ทำการศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาการทางอาชีพของบุคคล ได้รวบรวมพัฒนาการไว้เป็น 3 ระยะด้วยกัน คือระยะที่ 1 คือ ระยะคิดฝัน (Period of Fantasy Choice) เป็นระยะที่อยู่ในวัยเด็กอายุไม่เกิน 11 ปี เด็กในวัยนี้จะมีการคิดฝันถึงอนาคตของตนเอง การเล่นบทบาทสมมติเกี่ยวกับโลกของการทำงานโดยไม่ได้คำนึงถึงข้อเท็จจริงและความเป็นไปได้ ระยะที่ 2 คือ ระยะเลือกอาชีพที่ยังไม่แน่นอน (Period of Tentative Choice) ระยะนี้อยู่ในวัยรุ่นตอนต้น อายุประมาณ 11-17 ปี บุคคลในวัยนี้จะเริ่มมีความต้องการรับฟังเกี่ยวกับการทำงาน และพิจารณาลองเลือกอาชีพจากลักษณะของตนเอง ระยะที่ 3 คือ ระยะการเลือกที่สมจริง (Realistic Choice Stage) เป็นระยะที่อยู่ในวัยรุ่นตอนกลางจนถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุประมาณ 17-21 ปี ซึ่งเป็นระยะสุดท้ายที่บุคคลจะมีทั้งการสำรวจและการแสวงหาข้อมูลที่เป็นจริงโดยพยายามศึกษาหาความรู้ในการเข้าสู่งานอาชีพ และ

หาประสบการณ์จากการทำงานเพื่อจะดูว่าตนเองเหมาะสมกับอาชีพนี้หรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับ รายงานวิจัยของอัจฉรา สุขารมณ์ และคณะ (2540) ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบทางจิตวิทยา ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี ที่กล่าวว่า การเลือกงานของบุคคลในระดับ การศึกษาชั้นปริญญาตรีจะเป็นการเลือกอาชีพด้วยความเป็นจริง ซึ่งจะแตกต่างจากวัยอื่นที่ผ่านมา ที่เป็นการเลือกแบบเพื่อฝันหรือลองเลือกเท่านั้น

จากการสำรวจการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 และ 4 ปีการศึกษา 2542 โดยใช้วิธีสอบถามในห้องเรียนโดยอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งมีนักศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 224 คน แบ่งเป็น นักศึกษาระดับชั้นปีที่ 3 จำนวน 123 คน และนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 4 จำนวน 101 คน โดย นักศึกษากลุ่มนี้มีอายุเฉลี่ยประมาณ 20 ปี ผลจากการสำรวจพบว่ามีนักศึกษาที่มุ่งเน้นการออกไป ประกอบอาชีพ โดยเลือกที่จะประกอบอาชีพมัคคุเทศก์เป็นจำนวนถึง 135 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 60 ของจำนวนนักศึกษาทั้งหมดที่ทำการสำรวจ (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2542) จากการสำรวจ เบื้องต้นนี้จึงนำไปสู่ข้อสงสัยว่าเหตุใดนักศึกษาจึงเลือกประกอบอาชีพนี้เกินกว่าครึ่งหนึ่งของ จำนวนนักศึกษาที่ทำการสำรวจทั้งหมด และมีปัจจัยใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลือกประกอบ อาชีพมัคคุเทศก์ดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นอาจารย์ประจำโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่จะต้องให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ แก่นักศึกษา ทั้งทางด้านการวางแผนการเรียนและด้านการวางแผนในการประกอบอาชีพ จึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาถึงปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษา โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูล ในการพิจารณาแนะแนวอาชีพ ให้สอดคล้องและสนองตอบต่อความต้องการของนักศึกษาได้อย่าง เหมาะสม อีกทั้งอาจารย์ในโปรแกรมฯ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการ เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพ

มัคคุเทศก์ ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา หรือ อาจารย์ฝ่ายแนะแนวในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนเลือกอาชีพ แก่นักศึกษาโปรแกรม อุตสาหกรรมท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

3. สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียน ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ซึ่งกำลัง ศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2543 โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ สถาบัน ราชภัฏสวนดุสิต และในการกำหนดตัวแปรที่ทำการศึกษา นั้น ผู้วิจัยไม่สามารถทราบได้ว่าปัจจัย ทั้งหมดที่จะมีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ ของนักศึกษาโปรแกรม อุตสาหกรรมท่องเที่ยวประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาเฉพาะปัจจัยบาง- ประการ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับชั้นปีการศึกษา ประสบการณ์ใน การท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยวทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ แรงจูงใจของ บุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งประกอบ ด้วย ความความหวังของครอบครัว และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัว

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ แบ่งเป็น เพศหญิง และเพศชาย

1.1.2 ระดับชั้นปีการศึกษา แบ่งเป็น ระดับชั้นปีที่ 3 และ ชั้นปีที่ 4

1.1.3 ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1.3.1 ไม่เคยท่องเที่ยว

1.1.3.2 เคยท่องเที่ยว แบบมีมัคคุเทศก์ในการนำเที่ยว

1.1.3.3 เคยท่องเที่ยว แบบไม่มีมัคคุเทศก์ในการนำเที่ยว

1.1.4 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยว แบ่งเป็น เคย และไม่เคย

1.1.5 ทักษะติดต่ออาชีพมัคคุเทศก์

1.1.6 แรงจูงใจของบุคคล แบ่งเป็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่-

สัมพันธ์

1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

1.2.1 ความคาดหวังของครอบครัว แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.2.1.1 ความคาดหวังให้ประกอบอาชีพรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ

1.2.1.2 ความคาดหวังให้ประกอบอาชีพอิสระ หรือทำธุรกิจส่วนตัว

1.2.1.3 ความคาดหวังให้ประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาชีพรับ-  
ราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ อาชีพอิสระ หรือทำธุรกิจส่วนตัว

1.2.2 สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.2.2.1 รายได้เหลือเก็บ

1.2.2.2 รายได้เพียงพอ

1.2.2.3 รายได้ไม่เพียงพอ

2. ตัวแปรตาม คือ แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์

## นิยามศัพท์

1. **มัคคุเทศก์** หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นผู้นำเที่ยวและชี้ทางให้กับนักท่องเที่ยว ซึ่งจะทำงานประจำสังกัดบริษัทนำเที่ยวของบริษัทต่าง ๆ หรือจะทำงานอิสระไม่สังกัดกับบริษัทใดบริษัทหนึ่ง

2. **นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว** หมายถึง บุคคลที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2543 ซึ่งศึกษาในหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวในระดับปริญญาตรี สังกัดคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

3. **ทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์** หมายถึง ท่าทีความรู้สึกที่บุคคลมีต่อบุคคล สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่เกี่ยวข้องกับอาชีพมัคคุเทศก์ ซึ่งท่าทีความรู้สึกนั้นแสดงออกโดยการระบุระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามทัศนคติที่มีต่ออาชีพมัคคุเทศก์

4. **การเลือกประกอบอาชีพ** หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่คิด พิจารณา รวมทั้งการแสดงถึงความตั้งใจและความต้องการที่จะทำงานในอาชีพใด ๆ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการทำมาหากิน

5. **แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์** หมายถึง ความเป็นไปได้หรือความต้องการที่นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จะเลือกทำงานในอาชีพมัคคุเทศก์ หลังจากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

6. **ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว** หมายถึง การที่นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ได้ไปท่องเที่ยวในสถานที่ต่าง ๆ ทั้งภายในหรือภายนอกประเทศ เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ (เป็นสถานที่ซึ่งไม่ใช่เป็นจังหวัดที่เป็นที่พำนักของตนเอง และใช้เวลาในการท่องเที่ยวตั้งแต่ 1 วัน เป็นต้นไป) ซึ่งจะระบุเป็น 3 ลักษณะ คือ

6.1 ไม่เคยท่องเที่ยว

6.2 เคยท่องเที่ยว แบบมีมัคคุเทศก์ในการนำเที่ยว

6.3 เคยท่องเที่ยว แบบไม่มีมัคคุเทศก์ในการนำเที่ยว



7. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยว หมายถึง การที่นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ได้มีโอกาสในการทำงานหารายได้พิเศษโดยการเป็นพนักงานชั่วคราว หรือเข้าฝึกงานในบริษัททัวร์ หรือการที่นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้มีโอกาสในการทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดโปรแกรมท่องเที่ยว

8. แรงจูงใจของบุคคล หมายถึง แรงผลักดันของบุคคลที่มีความต้องการ ซึ่งความต้องการนี้จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ในที่นี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

8.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว จะชอบที่จะทำงานที่ท้าทาย ชอบที่จะแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันกับตัวเอง และมักจะคำนึงถึงเรื่องความสำเร็จในงานมากกว่าที่จะคำนึงถึงความรู้สึกของบุคคล

8.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการที่จะมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับให้เข้ากลุ่ม เป็นบุคคลที่พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น และมักคำนึงถึงความรู้สึกของบุคคลอื่น

9. ครอบครัว หมายถึง พ่อแม่หรือผู้ปกครองที่ให้การอุปถัมภ์พิงพิงในเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และเป็นผู้ที่ดูแลสภาพความเป็นอยู่ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

10. ความคาดหวังของครอบครัว หมายถึง ความปรารถนาของพ่อแม่ หรือผู้ปกครองที่มีต่อตัวนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในเรื่องเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ซึ่งจะระบุเป็น 3 ลักษณะ คือ

10.1 ความคาดหวังให้ประกอบอาชีพรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ

10.2 ความคาดหวังให้ประกอบอาชีพอิสระ หรือทำธุรกิจส่วนตัว

10.3 ความคาดหวังให้ประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาชีพรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจอาชีพอิสระหรือทำธุรกิจส่วนตัว

11. สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ ความเพียงพอหรือความสมดุลระหว่างรายได้กับการใช้จ่ายของครอบครัว ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรม-

ทองเที่ยว จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ

11.1 รายได้เหลือเก็บ หมายถึง การมีรายได้มากกว่ารายจ่าย

11.2 รายได้เพียงพอ หมายถึง การมีรายได้เท่ากับรายจ่าย

11.3 รายได้ไม่เพียงพอ หมายถึง การมีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย

12. ระดับชั้นปีการศึกษา หมายถึง ชั้นปีที่นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวกำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2543 ในที่นี้ได้แก่ ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพมัคคุเทศก์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพมัคคุเทศก์

#### ความหมายของมัคคุเทศก์

มัคคุเทศก์ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่นำเที่ยวแก่นักท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า guide, tourist guide, courier หรือ tour leader (สุภาพร, 2534: 53)

บุบผา คุมนานนท์ (2528: 1) กล่าวว่า คำว่ามัคคุเทศก์ เป็นคำภาษาบาลี ซึ่งแปลว่า ผู้นำทาง ผู้ชี้ทาง ผู้นำเที่ยว

วรรณ วรชวานิช (2539: 42) กล่าวว่า มัคคุเทศก์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่นำชมสถานที่ต่าง ๆ และเป็นผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในด้านการนำเที่ยว การเดินทาง และการพักผ่อนตามสถานที่ต่าง ๆ

เพ็ญนภา เตียเจริญ (2541: 13) ให้ความหมายของมัคคุเทศก์ว่า หมายถึงผู้ที่มีความสัมพันธ์กับนักท่องเที่ยวโดยตรง เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับสถานที่แก่บุคคลตามข้อตกลงซึ่งได้รับค่าตอบแทน และโดยทางอ้อมซึ่งไม่ได้รับค่าตอบแทน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่ามัคคุเทศก์ หมายถึงผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นผู้นำเที่ยวและชี้ทางให้กับนักท่องเที่ยว ซึ่งจะทำงานประจำสังกัดบริษัทนำเที่ยวของบริษัทต่าง ๆ หรือจะทำงานอิสระไม่สังกัดกับบริษัทใดบริษัทหนึ่ง

### ความเป็นมาของมัคคุเทศก์

อาชีพมัคคุเทศก์ในประเทศไทยแพร่หลายขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ในระยะนั้นมีชาวต่างประเทศทั้งนักท่องเที่ยว นักธุรกิจ และผู้เกี่ยวข้องในวงการทหาร เดินทางเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก จึงเกิดบริษัทนำเที่ยวขึ้นหลายแห่งมีการว่าจ้างผู้ที่มีความรู้ภาษาต่างประเทศมาเป็นมัคคุเทศก์ ซึ่งในระยะแรก ๆ มัคคุเทศก์เป็นเพียงผู้ที่สามารถพูดภาษาต่างประเทศได้เท่านั้น จนกระทั่งเมื่อได้มีการจัดตั้งองค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยขึ้นในปีพุทธศักราช 2502 แล้วจึงได้เริ่มพัฒนาสถานภาพของมัคคุเทศก์ด้วยการจัดอบรมมัคคุเทศก์ขึ้นที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นแห่งแรกใน พ.ศ. 2504 และได้กระทำต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งได้ขยายการอบรมไปยังสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ด้วย นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพขึ้น เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2518 เพื่อเป็นศูนย์กลางของผู้ที่ประกอบอาชีพได้มาประชุมพบปะกัน (สุภาพร, 2534: 54)

ในปี พ.ศ. 2535 ได้มีการตราพระราชบัญญัติธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ พ.ศ. 2535 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและควบคุมการประกอบธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ให้เป็นระเบียบได้มาตรฐานเพื่อประโยชน์ของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประโยชน์ของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของประเทศ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 พฤษภาคม 2535 เป็นต้นมา ซึ่งในส่วนของมัคคุเทศก์ กำหนดให้ผู้ที่เป็นมัคคุเทศก์ต้องมีใบอนุญาต และในการขอใบอนุญาต ผู้ยื่นขอต้องมีสัญชาติไทย และมีวุฒิบัตรแสดงว่าได้ผ่านการอบรมวิชามัคคุเทศก์เป็นคุณสมบัติหลัก จึงเป็นผลทำให้มีการส่งเสริมสถานภาพของมัคคุเทศก์ให้สูงขึ้น (ชานานู, 2541: 6)

### บทบาทและหน้าที่ของมัคคุเทศก์

สุภาพร มากแจ้ง (2534: 59-62) ได้กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของมัคคุเทศก์ว่า

มัคคุเทศก์มีบทบาทสำคัญ 2 บทบาท ซึ่งบทบาทแรกได้แก่ บทบาทในฐานะตัวแทนของประเทศ หรือของท้องถิ่นที่ตนประกอบอาชีพอยู่ ส่วนอีกบทบาทหนึ่งคือ บทบาทของผู้นำเที่ยวซึ่งเป็นบทบาทปกติ แต่ละบทบาทมีหน้าที่ต่างกัน อย่างไรก็ตามมัคคุเทศก์ต้องรับผิดชอบที่จะปฏิบัติหน้าที่เหล่านั้นโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

### บทบาทและหน้าที่ในฐานะตัวแทนของประเทศหรือท้องถิ่น

เมื่อนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยว บุคคลที่นักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ที่สุดตลอดระยะเวลาท่องเที่ยว คือ มัคคุเทศก์ นักท่องเที่ยวจะยึดมัคคุเทศก์เป็นที่พึ่ง ให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือทุกสิ่งที่มีมัคคุเทศก์แนะนำ การแสดงออกของมัคคุเทศก์เป็นเครื่องแสดงความเป็นชนชาตินั้นหรือความเป็นคนท้องถิ่นนั้น ดังนั้นหากนักท่องเที่ยวประทับใจมัคคุเทศก์ นักท่องเที่ยวก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อประเทศหรือท้องถิ่นนั้น หากนักท่องเที่ยวไม่ประทับใจมัคคุเทศก์หรือมีความรู้สึกที่ไม่ดี นักท่องเที่ยวก็จะมีทัศนคติทางลบต่อประเทศหรือท้องถิ่นนั้น ดังนั้นบทบาทของมัคคุเทศก์ในฐานะตัวแทนของประเทศหรือท้องถิ่นจึงเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่ง แม้มิใช่บทบาทหลักของอาชีพมัคคุเทศก์ก็ตาม ซึ่งในฐานะตัวแทนของประเทศหรือท้องถิ่น มัคคุเทศก์มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. แสดงความเป็นไทยให้ประจักษ์แก่นักท่องเที่ยว ทั้งในด้านกริยามารยาท การวางตนตามค่านิยมของสังคมไทย เช่น ความอ่อนโยน ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ตลอดจนการดำรงชีวิตตามวัฒนธรรมไทยกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ มัคคุเทศก์ทำหน้าที่เป็นทูตทางวัฒนธรรมไทยนั่นเอง
2. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชนชาติ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ชาติและสถาบันต่าง ๆ ของชาติ เชิดชูความเป็นชาติที่มีเอกลักษณ์และวัฒนธรรมที่ทัดเทียมกับชาติอื่น ๆ หลีกเลี่ยงการประพฤติปฏิบัติที่อาจนำความเสื่อมเสียมาสู่ประเทศชาติและชนชาติไทย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือทำหน้าที่เป็นทูตสันติภาพนั่นเอง

### บทบาทและหน้าที่ในฐานะผู้นำเที่ยว

ในฐานะผู้นำเที่ยว มัคคุเทศก์มีหน้าที่ 3 ประการ คือ รับเข้านักท่องเที่ยว นำเที่ยวและส่งออกนักท่องเที่ยว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 1. การรับเข้านักท่องเที่ยว

การรับเข้านักท่องเที่ยว หมายถึง การไปรับนักท่องเที่ยวจากจุดเข้าเมืองหรือเข้าจังหวัด เช่น ท่าอากาศยาน ท่าเรือ สถานีรถไฟ หรือสถานีรถยนต์และนำมาส่งยังสถานที่พักแรม ดูแลให้นักท่องเที่ยวเข้าที่พักอย่างเรียบร้อย

### 2. การนำเที่ยว

การนำเที่ยว ได้แก่ การนำนักท่องเที่ยวไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ ในรายการที่กำหนด แต่ละครั้ง แล้วนำมาส่งที่พัก

### 3. การส่งออกนักท่องเที่ยว

การส่งออกนักท่องเที่ยว คือ การนำนักท่องเที่ยวจากที่พักไปส่งยังท่าอากาศยาน ท่าเรือ สถานีรถไฟ หรือสถานีรถยนต์เพื่อเดินทางกลับ

บทบาทและหน้าที่ของมัคคุเทศก์เป็นสิ่งที่สำคัญมากตั้งแต่รับเข้านักท่องเที่ยว นำเที่ยว และส่งออกนักท่องเที่ยว ซึ่งมัคคุเทศก์จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ในขั้นตอนของการรับส่งและการนำเที่ยว มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักท่องเที่ยว และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพทำงานด้วยความมั่นใจและมีความสุข ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้นักท่องเที่ยวมีความสุขตลอดระยะเวลาของการเดินทางท่องเที่ยว

### คุณสมบัติและความสามารถของมัคคุเทศก์

สุภาพร มากแจ้ง (2534: 55-59) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติและความสามารถของมัคคุเทศก์ที่ดี ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

#### คุณสมบัติของมัคคุเทศก์

#### 1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมักเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังนี้

##### 1.1 มองโลกในแง่ดี สดชื่น ร่าเริง และมีอารมณ์ขัน

1.2 มีน้ำใจ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือ มีความเอื้อเฟื้อ และรู้จักอาทรห่วงใย

1.3 มีอัธยาศัย ไม่ก้าวร้าว และไม่สำคัญตนว่าเด่นเหนือผู้อื่น

มัคคุเทศก์ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะเป็นมัคคุเทศก์ที่เอาใจใส่ดูแลและอำนวยความสะดวกให้นักท่องเที่ยว

2. มีบุคลิกภาพดี ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีลักษณะดังนี้

2.1 พละนาถัยสมบูรณ์ ร่างกายสมส่วน ไม่อ้วนหรือผอมจนเกินไป

2.2 คล่องแคล่วว่องไว กระฉับกระเฉง สดชื่นแจ่มใส

2.3 อารมณ์มั่นคง เยือกเย็น ไม่หวั่นไหวง่าย

2.4 เอาใจใส่ดูแลความสะอาดของร่างกาย และแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

2.5 กริยามารยาทอ่อนโยน วาจาสุภาพ อ่อนหวานไพเราะ

มัคคุเทศก์ที่มีบุคลิกภาพดี จะช่วยให้นักท่องเที่ยวเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ ยินดีให้เป็นผู้นำในการท่องเที่ยวและแน่ใจว่าจะได้รับความเพลิดเพลินและความรู้ที่ถูกต้อง มีค่าควรแก่ความทรงจำ

3. มีความรู้ดี ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ดี จะต้องประกอบด้วยลักษณะต่อไปนี้

3.1 สนใจสิ่งรอบตัว และช่างสังเกต

3.2 รักการค้นคว้า เป็นนักอ่าน และเป็นนักฟังที่ดี

3.3 มีความจำดี รู้จักวิเคราะห์แยกแยะระหว่างเหตุผลข้อเท็จจริงและความคิดเห็น

มัคคุเทศก์ที่มีความรู้ดี จะช่วยให้นักท่องเที่ยวได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและได้รับประโยชน์

จากการท่องเที่ยว คุ่มกับเงินและเวลาที่เสียไป

4. มีวาทศิลป์ ซึ่งบุคคลที่มีวาทศิลป์มีลักษณะดังนี้

- 4.1 มีน้ำเสียงชัดเจน แจ่มใส ชวนฟัง มีจังหวะและลีลาการพูดเหมาะสม
- 4.2 ใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับผู้ฟัง
- 4.3 มีลำดับการพูดดี เข้าใจง่าย และสามารถสื่อความหมายได้ชัดเจนตรงประเด็น
- 4.4 สามารถสร้างความสนใจของผู้ฟัง ทำให้ติดตามฟังจนจบโดยไม่เบื่อหน่าย

มัคคุเทศก์ที่มีวาทศิลป์ จะช่วยให้นักท่องเที่ยวได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลินและทำให้การท่องเที่ยวไม่น่าเบื่อหน่าย

5. ความรักงาน ซึ่งความรักงานเป็นหัวใจของการทำงาน บุคคลที่มีความรักงานจะมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีความสุขในการทำงานทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ มัคคุเทศก์ที่มีความรักงานจะรักที่จะให้ความดูแลนักท่องเที่ยว รักที่จะอธิบาย กระตือรือร้นที่จะนำนักท่องเที่ยวไปชมสถานที่แปลกใหม่ ยินดีที่จะหยิบยื่นประสบการณ์ที่ดีที่มีค่าแก่นักท่องเที่ยว ด้วยความเต็มใจและรักที่จะค้นคว้าหาความรู้เพื่อให้ผลงานของตนมีประสิทธิภาพ และพอใจที่จะพัฒนางานของตน

มัคคุเทศก์ที่ดี ควรที่จะมีความรักในงานและอาชีพของตน ซึ่งนอกเหนือจากความรักดังกล่าวแล้ว ยังมีความหมายรวมถึงการที่มัคคุเทศก์ต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานของตนเองด้วย

**ความสามารถของมัคคุเทศก์**

นอกเหนือจากคุณสมบัติทั้ง 5 ประการข้างต้นแล้ว มัคคุเทศก์ยังต้องมีความสามารถที่จะทำให้คุณสมบัติเหล่านั้นเด่นชัด เป็นที่ประจักษ์ ความสามารถของมัคคุเทศก์ประกอบด้วย

1. ความสามารถด้านภาษา งานของมัคคุเทศก์เป็นงานที่ต้องใช้ภาษาเป็นหลัก โดยเฉพาะภาษาพูด มัคคุเทศก์จึงต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาประจำชาติของตน และภาษา



ต่างประเทศอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ดี คือสามารถที่จะสื่อสารทำความเข้าใจกับนักท่องเที่ยวได้อย่างคล่องแคล่ว และถูกต้องตามระเบียบการใช้ภาษา

2. ความสามารถด้านวิชาการ ได้แก่ ความรู้ที่มัคคุเทศก์ต้องใช้เพื่อการประกอบอาชีพ คือ ความรู้เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว ความรู้เกี่ยวกับความเป็นไทยและความรู้รอบตัวอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักท่องเที่ยว

3. ความสามารถด้านการนำเที่ยว ซึ่งสิ่งนี้จะเป็หัวใจสำคัญของอาชีพมัคคุเทศก์ มัคคุเทศก์ที่มีความสามารถด้านการนำเที่ยวจะทำให้การท่องเที่ยวเป็นไปด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน ประกอบด้วยสาระความรู้และการพักผ่อนอย่างแท้จริง ซึ่งความสามารถด้านการนำเที่ยวจะประกอบไปด้วยความสามารถในการจัดเวลา ความสามารถในการวิเคราะห์นักท่องเที่ยว ความสามารถในการเ้าความสนใจ ความสามารถในการบริการ

4. ความสามารถด้านการแก้ปัญหา มัคคุเทศก์ที่ดีต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของนักท่องเที่ยวเป็นสำคัญ

### มารยาทและการวางตัวของมัคคุเทศก์

วรรณ วรษ์วานิช (2539: 46-47) กล่าวถึงเรื่องมารยาทและการวางตัวของมัคคุเทศก์ว่า มัคคุเทศก์พึงระมัดระวังในด้านมารยาทและควรมีการวางตัวที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงข้อควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อควรกระทำ

มัคคุเทศก์ควรรักษาความสะอาดสุขนิสัยส่วนตัว แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีกริยามารยาทสุภาพนุ่มนวล ยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงความเอาใจใส่และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ และตรงต่อเวลา

#### 2. ข้อไม่ควรกระทำ

มัคคุเทศก์ ไม่ควรทะเลาะกับนักท่องเที่ยวที่เป็นลูกค้า ไม่ควรให้ความเอาใจใส่แก่นักท่องเที่ยวในความดูแลไม่ทั่วถึง และไม่ควรถือเรื่องส่วนตัวมาเล่าเพื่อให้นักท่องเที่ยวเกิดความ

สงสารเห็นใจ นอกจากนี้มีคฤศก์ไม่ควรหวังผลประโยชน์จากร้านค้าที่นำนักท่องเที่ยวนำไปซื้อของ จนทำให้นักท่องเที่ยวต้องเสียผลประโยชน์จากการซื้อของแพง ไม่ควรให้ข้อมูลที่ผิดๆแก่นักท่องเที่ยว และไม่ควรให้ความสนใจสนทนากับนักท่องเที่ยวจนเกินขอบเขตโดยเฉพาะเรื่องชู้สาว

จะเห็นได้ว่า มีคฤศก์เป็นอาชีพที่จะต้องรับผิดชอบในการให้การดูแล และให้ความช่วยเหลือแก่นักท่องเที่ยว มีคฤศก์จะต้องทำงานโดยใช้ความรอบคอบและต้องคำนึงถึงเรื่องของความปลอดภัย อีกทั้งยังต้องระมัดระวังในเรื่องของการใช้คำพูด กริยาท่าทาง ไม่ให้เป็นที่ไม่พอใจแก่นักท่องเที่ยว รวมทั้งยังต้องใช้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพวงบุหงา ภูมิพานิช (2535: 10) ที่กล่าวว่า มีคฤศก์ต้องทำงานอย่างมีไหวพริบโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้ไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพราะมีคฤศก์มักจะประสบกับปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขอยู่เสมอ เพราะฉะนั้น การที่มีคฤศก์มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ จะทำให้การตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะทำได้ดียิ่งขึ้น นอกจากประสบการณ์แล้ว การที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

#### ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude โดยมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus ซึ่งแปลว่า โน้มเอียง (อ้างถึงใน รัตติกรณ์, 2535: 301)

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2533: 193) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทัศนคติ ว่าหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้

มบุญ ตนะวัฒนา (2537: 135) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะตอบสนองต่อบุคคลต่าง ๆ ของกลุ่มคน สิ่งของและความคิดเห็นต่าง ๆ ไปในทางบวกหรือทางลบ ทัศนคติที่เกิดขึ้นอยู่เสมอมักจะจูงใจให้คนแสดงปฏิกิริยาไปตามทิศทางเฉพาะเหล่านั้น

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ (2533: 12) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ศักยภาพภายในของบุคคล ที่มีแนวโน้มแสดงออกทางพฤติกรรมในทิศทางบวก ทิศทางลบ หรือเป็นกลาง

Newcomb (อ้างถึงใน รวีวรรณ, 2533: 10) ให้คำจำกัดความของคำว่าทัศนคติ ว่าเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ซึ่งคนเราได้รับมาอาจจะมากหรือน้อยก็ได้ ซึ่งการแสดงออกของทัศนคติแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ แสดงออกในลักษณะที่ชอบ เห็นด้วย หรือพึงพอใจ ซึ่งเป็นลักษณะของทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) ส่วนอีกลักษณะหนึ่งจะแสดงออกในลักษณะที่ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย ไม่พึงพอใจ ซึ่งลักษณะเช่นนี้เรียกว่าเป็น ทัศนคติเชิงลบ (Negative Attitude)

Thurstone (อ้างถึงใน รวีวรรณ, 2533: 13) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกและลบที่มีต่อวัตถุต่าง ๆ ในเชิงจิตวิทยา (Psychological Object) โดยอาจเป็นอะไรก็ได้หลายอย่าง เช่น สิ่งของ บุคคล บทความ องค์การ แนวคิด ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้ ผู้รู้สึกสามารถบอกความแตกต่างได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

Katz (อ้างถึงใน อมาวดี, 2539: 14) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียง (Predisposition) ของแต่ละบุคคลที่จะประเมินค่าต่อสัญลักษณ์ วัตถุ หรือลักษณะบางอย่างตามโลกทรรศน์ของตนเองในอาการของความพอใจหรือไม่พอใจ

Rokeach (1970: 112) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ การผสมผสานหรือการจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ท่าที ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อบุคคล สิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

ในที่นี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาในเรื่องของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับอาชีพมัคคุเทศก์ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายของทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ว่า หมายถึง ท่าที ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อบุคคล สิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่เกี่ยวข้องกับอาชีพมัคคุเทศก์ ซึ่งท่าทีความรู้สึกนั้นแสดงออกโดยการระบุระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามทัศนคติที่มีต่ออาชีพมัคคุเทศก์

#### **องค์ประกอบของทัศนคติ**

นักจิตวิทยาได้เสนอองค์ประกอบของทัศนคติไว้ 3 แนวทางดังนี้ (รวีวรรณ, 2533: 12)

1. ทศนคติ มี 3 องค์ประกอบ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวความคิดนี้ คือ Kretch และคณะ (1962) และ Triandis (1971) แนวคิดนี้ระบุว่า ทศนคติมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Cognitive Component) หมายถึง องค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้ และความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของทศนคติ

1.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ หรือทำทางที่ดี-ไม่ดี ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทศนคติ

1.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติต่อที่หมายของทศนคติ

2. ทศนคติมี 2 องค์ประกอบ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ Katz (1950) และ Rosenberg (1965) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของทศนคติ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง กลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทศนคติจะเป็นตัวส่งเสริมหรือขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมต่าง ๆ ของบุคคล

2.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีเมื่อถูกกระตุ้นโดยเป้าหมายของทศนคติ

3. ทศนคติมีองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้ระบุว่าทศนคติมีองค์ประกอบเดียวคือ อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อที่หมายของทศนคติ นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ Bem (1970); Fishbein และ Ajzen (1975); Insko (1967); Thurstone (1959)

จากข้อมูลองค์ประกอบของทศนคติข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของทศนคติที่กล่าวว่า ทศนคติมีองค์ประกอบเดียว คือ ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อที่หมายของทศนคติ มาเป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้

### **ลักษณะของทศนคติ**

รวีวรรณ อังคุรภัทพันธุ์ (2533: 14) กล่าวถึง ลักษณะทั่วไปของทศนคติไว้ ดังนี้

1. ทศนคติเป็นเรื่องของอารมณ์ อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์
2. ทศนคติเป็นเรื่องเฉพาะตัว ซึ่งรูปแบบในการแสดงออกของบุคคลอาจจะแตกต่างกัน
3. ทศนคติมีทิศทาง ซึ่งสามารถแสดงออกได้สองทิศทาง เช่น ทางบวก-ทางลบ
4. ทศนคติมีความเข้ม คือ มีความมากน้อย ซึ่งแต่ละคนจะแสดงออกแตกต่างกันได้
5. ทศนคติต้องมีเป้าหมายซึ่งความรู้สึกจะเกิดขึ้นลอย ๆ ไม่ได้ เช่น รักแม่ ชัยชนะเรียน เป็นต้น

พยอม วงศ์สารศรี (2531: 230) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของทศนคติไว้ดังนี้

1. ทศนคติกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง เราจะเรียนรู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจจะแสดงออกมาด้วยคำพูด สีหน้า และท่าทางได้
2. ทศนคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน ซึ่งบุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะซับซ้อนมาก
3. ทศนคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ ทศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นในทางดีหรือไม่ดีก็ตามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น ทศนคติของบุคคลอาจเปลี่ยนจากทศนคติที่ยอมรับไปสู่ทศนคติที่ไม่ยอมรับหรือเปลี่ยนจากทศนคติที่ไม่ยอมรับไปสู่ทศนคติที่ยอมรับได้ ทศนคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทศนคติ มีลักษณะเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก นึกคิด และเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งอาจแสดงออกมาทางคำพูด สีหน้า หรือท่าทางก็ได้ และทศนคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

### **ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ**

พยอม วงศ์สารศรี (2531: 230) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติไว้ดังนี้

1. การอบรมเลี้ยงดู มีส่วนสำคัญที่จะปลูกฝังทัศนคติตั้งแต่วัยเด็ก สังเกตได้ชัดจากเด็กที่ได้รับการปลูกฝังกล่อมเกลมาจากสิ่งแวดล้อมที่ใกล้ชิดตัว
2. การได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ ประสบการณ์มีบทบาทในการหล่อหลอมทัศนคติของบุคคล
3. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีส่วนให้ทัศนคติที่มีนั้นแพร่ขยายไปสู่สิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกันได้
4. การเลียนแบบ โดยปกติการเลียนแบบทัศนคติจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลที่เป็นต้นแบบ เป็นคนที่น่าเคารพนับถือ หรือมีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ใกล้ชิดชื่นชม

### **ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ**

พื้นฐานสำคัญของข้อเท็จจริงในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในของบุคคล จำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ดังนี้ (รวีวรรณ, 2533: 33-40)

#### **1. ทฤษฎีความขัดแย้งทางความคิด (Cognitive Dissonance Theory)**

แนวความคิดของทฤษฎีมีความขัดแย้งของความคิดสร้างโดย Leon Festinger ในปี ค.ศ. 1957 ได้ศึกษาจากพื้นฐานธรรมชาติกลไกของการปรับตัวของมนุษย์ พบว่า มนุษย์ไม่สามารถจะทนต่อสิ่งเปลี่ยนแปลงข้อขัดแย้งหรือไม่ลงรอยกันได้ กล่าวคือเมื่อใดที่มนุษย์มีความขัดแย้งกันขึ้น ความขัดแย้งนี้กระตุ้นให้บุคคลมีปฏิกิริยาไปทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งจะเป็นปฏิกิริยาที่ก่อให้เกิดการลดความขัดแย้งลงได้

#### **2. ทฤษฎีความสอดคล้องของความคิด (Cognitive Consistency Theory)**

แนวความคิดของทฤษฎีความสอดคล้องของความคิดนี้เสนอโดย Heider (อ้างถึงใน

ประภาเพ็ญ, 2526: 106-108) ให้ความคิดเห็นดังนี้

2.1 เมื่อภาวะสมดุล ก. ชอบ ช. (+) ช. ชอบ ค. (+) จะมีแนวโน้ม ก. ชอบ ค. (+) ด้วย และ ก.ไม่ชอบ ช. (-) ก.ไม่ชอบ ค. (-) จะมีแนวโน้ม ช. ชอบ ค. (+)

2.2 เมื่อภาวะไม่สมดุล ก. ชอบ ค. (+) ก. ไม่ชอบ ช. (-) จะมีแนวโน้ม ช. ชอบ ค. (+)

ความสัมพันธ์ของส่วนประกอบดังกล่าวจะเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนประกอบ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ของส่วนประกอบสามารถเปลี่ยนจากภาวะไม่สมดุลเป็นภาวะสมดุลได้

### 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม (Active Participation Theory)

แนวความคิดของทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการวิจัยทางจิตวิทยาสังคมบางเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งเสนอแนะว่า “การเปลี่ยนทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้เกิดขึ้นได้โดยการสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ” ซึ่ง Watson และ Johnson (อ้างถึงใน ประภาเพ็ญ, 2526: 116) ได้สรุปผลการวิจัยที่สามารถนำมาประยุกต์ในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ดังนี้

3.1 ทัศนคติของบุคคลจะมีผลอย่างมากจากกลุ่มที่เขามีส่วนร่วม และกลุ่มที่เขาต้องการร่วมด้วย

3.2 ถ้าทัศนคติของบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานของกลุ่มจะเป็นแรงเสริมกำลังให้กับทัศนคตินั้นมากขึ้น ในทางตรงข้ามจะเป็นการลงโทษถ้าบุคคลนั้นมีทัศนคติไม่ตรงกับมาตรฐานของกลุ่ม

3.3 บุคคลที่ขึ้นอยู่กับกลุ่มอย่างมาก จะเป็นบุคคลที่เปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ยากที่สุด ถ้าการเปลี่ยนนั้นเป็นความพยายามของบุคคลจากภายนอกกลุ่ม

3.4 การสนับสนุนทัศนคติบางอย่างของสมาชิกในกลุ่ม ถึงแม้เพียงหนึ่งคนก็จะสามารถลดพลังของกลุ่มใหญ่ที่จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มได้

3.5 ถึงแม้จะเป็นเพียงสมาชิกในกลุ่มจำนวน 2 คนเท่านั้น ที่ยึดมั่นในทัศนคติบางอย่าง ก็จะมีอิทธิพลของสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มได้เช่นกัน

3.6 การมีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่มและการตัดสินใจของกลุ่ม จะช่วยแก้ไขการต่อต้านที่จะเปลี่ยนทัศนคติใหม่ ๆ ถ้ากลุ่มตัดสินใจที่จะยอมรับทัศนคติใหม่ สมาชิกในกลุ่มก็จะยอมรับทัศนคตินั้นด้วย

3.7 ถ้าบุคคลเปลี่ยนแปลงกลุ่มอ้างอิงของตน ทัศนคติของบุคคลมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วย

#### 4. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

แนวความคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชื่อว่า “กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้นจะอยู่ในรูปแบบของการเรียนรู้ และการที่จะแสดงพฤติกรรมเดิมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลสืบเนื่องที่เกิดจากการกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ถ้าผลสืบเนื่องเป็นไปในทางที่ดี พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มเกิดขึ้นอีก แต่ถ้าผลสืบเนื่องเป็นไปในทางที่ไม่ดี พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มไม่เกิดขึ้นอีก” กล่าวคือ พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงในทิศทางใดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่เขาได้รับจากสังคมแวดล้อม สังคมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล และจะมีปฏิกิริยาซึ่งกันและกันเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเสมอระหว่างพฤติกรรมของบุคคล สิ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ ความคิด ความคาดหวัง ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นหลังจากบุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น พฤติกรรมที่จะแสดงออกต่อ ๆ ไปนั้นจะขึ้นอยู่กับการประเมินผลย้อนกลับของพฤติกรรมที่เขาได้แสดงออกไปแล้ว

องค์ประกอบที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่สำคัญมี 4 อย่าง คือ ความสำเร็จในการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง การสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น คำพูดที่จูงใจ และการเฝ้าทางอารมณ์ จากแนวความคิดนี้สามารถใช้วิธีการเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมดังนี้

4.1 การให้แรงเสริมโดยตรง (Direct Reinforcement) เป็นวิธีที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยวิธีค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการตอบสนองของบุคคล ให้กระทำพฤติกรรมที่มีความยากเพิ่มขึ้น บุคคลก็จะเรียนรู้ปฏิบัติกริยาตอบสนองใหม่และมีประสบการณ์ตรงกับผลสืบเนื่องจากการกระทำปฏิกิริยาตอบสนองนั้น



4.2 การหยุดพฤติกรรม (Extinction) ถ้าต้องการจะให้บุคคลหยุดกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง สามารถกระทำได้โดยไม่ให้ผลสืบเนื่องที่เขาคาดหวังเกิดขึ้น

4.3 การให้รู้ถึงแรงเสริม และการหยุดพฤติกรรมโดยการสังเกตจากบุคคลอื่น (Vicarious Reinforcement and Vicarious Extinction) การให้บุคคลสังเกตการกระทำของบุคคลอื่นแทนที่จะได้ประสบการณ์โดยตรงจะช่วยทำให้บุคคลนั้นเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

4.4 การสื่อสาร (Communications) การให้ข่าวสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง สิ่งทีให้นี้แตกต่างจากความเชื่อเดิมของบุคคล อาจช่วยเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมได้

## 5. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (A Theory of Reasoned Action)

แนวคิดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ได้มีการพัฒนามาเป็นเวลาสิบกว่าปี และเสนอเต็มรูปแบบโดย Ajzen และ Fishbein (1967) มีสาระดังนี้ “มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลและใช้ข้อมูลที่ตนมีอย่างเป็นระบบ มนุษย์จะพิจารณาผลที่อาจเกิดจากการกระทำของตนก่อนตัดสินใจลงมือทำหรือไม่ทำพฤติกรรม”

ใจความสำคัญของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล มีดังนี้ (ธีระพร, 2528: 24-26)

5.1 พฤติกรรมส่วนมากอยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนาของบุคคล เจตนาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention) ของบุคคลจึงเป็นตัวกำหนดที่ใกล้ชิดกับการกระทำ

5.2 เจตนาเชิงพฤติกรรมขึ้นอยู่กับตัวกำหนด 2 ตัว คือ

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการประเมินทางบวกลบของบุคคลต่อการกระทำ เรียกว่า ทัศนคติต่อพฤติกรรม ซึ่งทัศนคติต่อพฤติกรรมนี้จะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับการกระทำ (Behavioral Beliefs) และการประเมินผลการกระทำ (Evaluation of Consequences)

5.2.2 ปัจจัยทางสังคม เป็นการประมาณของบุคคลว่าตนจะมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) เพียงใด กลุ่มอ้างอิง หมายถึงบุคคลใกล้ชิดที่มีความสำคัญต่อ

บุคคลผู้นั้น การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับทรศนะของกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตน (Normative Belief) ซึ่งหมายถึง ความเชื่อที่ว่าบุคคลแต่ละคนที่อยู่ในกลุ่มอ้างอิงประสงค์จะให้ตนทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้นเพียงใด และยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Motivation to Comply)

5.3 ความสำคัญของทัศนคติต่อพฤติกรรม และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับเจตนาเชิงพฤติกรรมหรือพฤติกรรมเอง นั่นคือพฤติกรรมบางพฤติกรรมอาจถูกกำหนดโดยทัศนคติต่อพฤติกรรมมากกว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ส่วนพฤติกรรมบางพฤติกรรมอาจได้รับอิทธิพลจากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมากกว่าจากทัศนคติต่อพฤติกรรม แต่พฤติกรรมบางพฤติกรรมอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งสองไล่เลี่ยกัน ความสำคัญของปัจจัยทั้งสองอาจแตกต่างกันจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง

5.4 ตัวแปรภายนอก (External Variables) เช่น ตัวแปรชีวสังคม ทัศนคติต่อเป้าหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือบุคลิภาพจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก็ต่อเมื่อตัวแปรนั้น ๆ มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง หรือมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อพฤติกรรม หรือมีอิทธิพลต่อน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรทั้งสองที่สื่อเจตนาเชิงพฤติกรรม

5.5 การกระทำพฤติกรรมที่จะศึกษาเป็นตัวกำหนดโดยคำนึงถึง

5.5.1 การกระทำ (Action) จะต้องกำหนดว่าเป็นการกระทำอย่างเดี่ยว เช่น การสูบบุหรี่ หรือเป็นกลุ่มการกระทำ เช่น การออกกำลังกาย ซึ่งอาจประกอบไปด้วยการกระทำย่อย ๆ เช่น การวิ่ง การว่ายน้ำ เป็นต้น

5.5.2 เป้าหมาย (Target) หมายถึง เป้าหมายของการกระทำ เช่น การให้ลูกดีมนม อาจกำหนดเป้าหมายเป็นให้ดีมนมแม่

5.5.3 เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่พฤติกรรมที่เราสนใจจะเกิดขึ้น เช่น การดีมนมแม่ตอนค่ำ

5.5.4 บริบท (Context) หมายถึง สถานการณ์ที่พฤติกรรมที่เราสนใจศึกษาจะเกิดขึ้น เช่น การดีมนมแม่ที่บ้าน

การกำหนดพฤติกรรมที่จะศึกษาสามารถกำหนดให้มีความเฉพาะ ตามที่เราสนใจจะศึกษา เมื่อกำหนดพฤติกรรมได้แล้ว การวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมก็ต้องวัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรม เช่น ทัศนคติต่อการให้ลูกดื่มนมแม่ที่บ้านตอนค่ำ ส่วนการวัดพฤติกรรม จำเป็นต้องวัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดขึ้น

### การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

Triandis (1971: 142-159) กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงทัศนคติว่าสามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น

1. โดยการรับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่นหรือผ่านทางสื่อมวลชน ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านสติปัญญา (Cognitive Component) ทำให้มีผลถึงการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบด้านอารมณ์ (Affective Component) และด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)

2. โดยการได้รับประสบการณ์ตรง เช่น คนที่ไม่ชอบคนนิโกร แต่ถ้าบุคคลนั้นได้มีโอกาสพบปะกับนิโกรที่มีลักษณะดี มีความประพฤติเรียบร้อย พุดจาดี ฉลาด สิ่งเหล่านี้จะทำให้ความเชื่อหรือความไม่ชอบนิโกรดั้งเดิมเปลี่ยนแปลงได้ และจากการได้รับประสบการณ์ที่พอใจเกี่ยวกับการได้สัมผัสกับนิโกรนี้จะทำให้องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา ความรู้สึก เปลี่ยนไปในทางดีต่อนิโกรอื่นๆ ด้วย ซึ่งจะตรงข้ามกับสิ่งที่เขาเคยรู้สึก

3. โดยการบังคับให้ปฏิบัติในแนวทางที่แตกต่างไปจากทัศนคติเดิม ตัวอย่างเช่น การออกกฎหมายบังคับให้ปฏิบัติ หรือการเปลี่ยนแปลงปทัสถานของสังคม เป็นต้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 84-85) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลว่า ทัศนคติของบุคคลจะสามารถจะถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี ดังนี้

1. วิธีที่บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งข่าวสารนั้นอาจจะมาจากบุคคลอื่น หรือมาจากอุปกรณ์สื่อมวลชนต่าง ๆ ข่าวสารที่ได้รับนี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงส่วนประกอบของทัศนคติทางด้านความรู้หรือการรับรู้ ซึ่งมีผลทำให้ส่วนประกอบด้านอื่นจะมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นเดียวกัน เช่น ถ้าส่วนประกอบของทัศนคติทางด้านความรู้เปลี่ยนแปลงก็มีแนวโน้มทำให้ส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ และส่วนประกอบทางด้านปฏิบัติเปลี่ยนแปลงด้วย

2. การที่บุคคลได้รับประสบการณ์ตรง จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อาจทำให้แนวความคิด หรือความเชื่อดั้งเดิมที่มีอยู่เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะส่งผลทำให้ส่วนประกอบทางด้านอารมณ์และความรู้สึกเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3. การเปลี่ยนแปลงของการรับรู้ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงการรับรู้นี้เกิดจากองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น อิทธิพลจากบุคคลอื่น การโฆษณาชวนเชื่อ เป็นต้น โดยที่จริงแล้ว การเปลี่ยนแปลงทัศนคติส่วนมากแล้วไม่ได้สืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนค่านิยมของบุคคล แต่จากการเปลี่ยนแปลงการยอมรับในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับค่านิยมที่บุคคลนั้นมีอยู่

4. การเปลี่ยนแปลงภาวะการจิตใจในตัวบุคคล โดยปกติการได้รับข่าวสารใหม่และการรับรู้จะช่วยให้ภาวะการจิตใจในตัวบุคคลเปลี่ยนแปลง และในทางตรงกันข้ามการเปลี่ยนแปลงภาวะการจิตใจของบุคคลก็จะส่งผลให้การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ เปลี่ยนแปลงไป และทำให้ทัศนคติของบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย

5. การบังคับให้บุคคลปฏิบัติบางสิ่งบางอย่าง เช่น การออกกฎหมาย หรือกฎข้อบังคับ เพื่อให้ปฏิบัติในสิ่งบางอย่าง อาจจะมีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนประกอบของ ทัศนคติ บางส่วนได้

6. วิธีทางจิตวิทยา (Psychotherapy) ซึ่งทำโดยการหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลได้มีความเข้าใจอย่างทะลุปรุโปร่ง (Insight) เกี่ยวกับเหตุผลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เขามีทัศนคติอย่างนั้นๆ ซึ่งการทำให้เกิด insight ในบุคคลนั้นจะทำได้โดยการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนต่างๆ ที่นำความพอใจมาให้บุคคลนั้น หรืออาจทำโดยการสร้างสิ่งเร้าบางอย่างที่ก่อให้เกิดความกังวลใจ

นอกจากนี้ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) ยังได้กล่าวถึง สิ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติว่า สิ่งที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้น จะเริ่มต้นด้วยองค์ประกอบที่สำคัญอันหนึ่งคือ แหล่ง หรือ source ของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ แหล่งนี้อาจจะเป็นบุคคลคนเดียว กลุ่มบุคคล หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์หรือสิ่งที่เกิดทัศนคตินั้นโดยตรง แหล่งเหล่านี้จะสร้างข่าวสาร (Message) ขึ้นมา ซึ่งอาจจะออกมาโดยจากการพูดหรือการกระทำของบุคคลคนเดียว กลุ่มบุคคล จากข่าวในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ หรือประสบการณ์ตรงของบุคคล ซึ่งอิทธิพลของแหล่ง และ ข่าวสาร จะมีมากหรือน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับธรรมชาติของผู้รับหรือกลุ่มบุคคลที่อยากให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ลักษณะบุคลิกภาพบางอย่างของผู้ฟัง อาจจะเป็นส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลงก็ได้ ตัวอย่างเช่น

บุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง อาจเกิดความรู้สึกว่าเขาไม่สามารถที่จะเข้าใจข่าวสารต่าง ๆ ที่มาทางด้านสื่อมวลชนได้ สิ่งนี้อาจจะทำให้เขาไม่สนใจในข่าวสารเหล่านั้นเลยก็ได้ เช่นเดียวกันกับบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง และมีความรู้สึกที่ตัวเขาว่าทุกสิ่งทุกอย่างก็อาจจะไม่สนใจข่าวสารต่าง ๆ ที่ส่งผ่านมาทางสื่อมวลชนก็ได้ สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะอย่าง

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2542: 11) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลว่าประกอบด้วย ปัจจัยที่มีองค์ประกอบร่วมกันหลายอย่างและปัจจัยบางอย่างมีลักษณะแตกต่างกันไปโดยสิ้นเชิง ดังนี้

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experiences) ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดทัศนคติ โดยการมีประสบการณ์เฉพาะอย่างกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทัศนคตินั้น ๆ

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication from Others) ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นจากผลของการได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เด็ก ๆ มักได้รับในครอบครัวและสังคม เช่น การที่เด็กเกิดการเรียนรู้จากการได้รับคำบอกเล่าจากผู้ปกครองและครู เป็นต้น

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) ทัศนคติบางอย่างของบุคคลถูกสร้างขึ้นจากการเลียนแบบจากคนอื่น กระบวนการเลียนแบบเริ่มขึ้นตั้งแต่การสังเกตพฤติกรรมของคนอื่น และขั้นต่อไปเป็นการแปลความหมายการปฏิบัติให้อยู่ในรูปของความเชื่อ หากบุคคลที่เป็นแบบอย่างเป็นที่เคารพหรือได้รับการยกย่องอยู่แล้วยิ่งจะมีผลต่อความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น

4. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทัศนคติของบุคคลหลายอย่างเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากสถาบัน เช่น โรงเรียน สถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสถาบันเหล่านี้จะเป็นทั้งแหล่งที่มาและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดทัศนคติบางอย่างได้

Allport และ Hilgard (อ้างถึงใน สักดี, 2531: 4) ให้ความคิดเห็นว่า ทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนเปลี่ยนแปลงได้ ตามเงื่อนไข 4 ประการ ดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนองแนวความ-

คิดต่าง ๆ เช่น ทศนคติจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอน และอื่น ๆ

2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ที่ต่างต่างกันไป ทศนคติบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคนนั้น ๆ

3. การถ่ายทอดทศนคติของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบทศนคติของคนอื่นที่ตนเองพอใจ เช่น พ่อ แม่ ครู พี่ น้อง และบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น

4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีทศนคติคล้ายตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น ทศนคติต่อศาสนา ทศนคติต่อสถาบันต่าง ๆ เป็นต้น

McGuire (อ้างถึงใน พชร, 2522: 71-72) เสนอขบวนการเปลี่ยนแปลงทศนคติ ว่าประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ 5 ขั้น ซึ่งเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องกัน ดังนี้

1. การใส่ใจ (Attention) เป็นความสนใจความใส่ใจในการรับฟัง ถ้าบุคคลไม่ให้ความสนใจที่จะฟังแล้ว กระบวนการขั้นต่อไปก็จะไม่เกิดขึ้นและจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงทศนคติสำหรับสาเหตุที่จะทำให้คนสนใจฟังนั้น ได้แก่ ผู้สื่อความหมาย และเนื้อหาของสารนั้น ๆ

2. ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความเข้าใจในความหมายของสารนั้น ความยากหรือง่ายเกินไป จะทำให้ผู้ฟังไม่สนใจและไม่เข้าใจ จะสังเกตได้จากการโฆษณาต่าง ๆ จะใช้เวลาให้น้อยที่สุดแต่ทำให้ผู้ฟังได้มากที่สุด

3. การยอมรับ (Acceptance) เป็นผลมาจากการใส่ใจและการเข้าใจ ซึ่งหากบุคคลตั้งใจฟังจนเกิดความเข้าใจชัดเจนแล้วจะทำให้เกิดการยอมรับ แต่หากบุคคลไม่ได้สนใจฟังและไม่มี ความเข้าใจ จำทำให้ไม่เกิดการยอมรับ

4. การเก็บเอาไว้ (Retention) เป็นความคงทนหรือการจำ บุคคลอาจจะเก็บไว้ระยะหนึ่ง แต่เมื่อเวลาผ่านไปก็อาจจะทำให้ทศนคติเปลี่ยนไป หรืออาจจะยังคงอยู่ถ้าตัวสื่อที่นำเสนอ นั้นมีความน่าเชื่อถือมาก การเก็บเอาไว้อาจจะคงทนและอยู่ได้นาน

5. การกระทำ (Action) บุคคลเมื่อเปลี่ยนทศนคติก็จะเปลี่ยนด้านการกระทำด้วย

## การวัดทัศนคติ

Edwards (1957: 3-16) ได้เสนอรูปแบบในการวัดทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ (Interview) วิธีนี้เป็นวิธีที่ง่ายและตรงไปตรงมาที่สุด ที่ผู้ถามจะได้ทราบความรู้สึก หรือความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่วิธีนี้มีข้อเสียคือ ผู้ถามอาจจะไม่ได้รับคำตอบที่จริงใจจากผู้ตอบเพราะผู้ตอบอาจบิดเบือนคำตอบ เนื่องมาจากอาจเกิดความเกรงกลัวต่อการแสดงความคิดเห็น ซึ่งมีวิธีการแก้ไขคือผู้ที่ทำการสัมภาษณ์ต้องสร้างบรรยากาศให้เป็นที่เอื้ออำนวยให้ผู้ตอบรู้สึกสบายใจไม่เคร่งเครียด เป็นอิสระ และแน่ใจว่าคำตอบที่เขาตอบมานั้นจะเป็นความลับ

2. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ใช้ตรวจสอบบุคคลอื่นโดยการเฝ้ามอง และจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผน เพื่อที่จะได้ทราบว่าบุคคลที่เราสังเกตมีทัศนคติ ความเชื่อ อุปนิสัยเป็นอย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะถูกต้องใกล้เคียงกับความเป็นจริงหรือเป็นที่เชื่อถือได้เพียงใดนั้น มีข้อควรคำนึงถึงคือควรมีการสังเกตหลาย ๆ ครั้ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติของบุคคลอาจมาจากหลายสาเหตุ นอกจากนี้ตัวผู้สังเกตเองจะต้องทำตัวเป็นกลาง ไม่มีความลำเอียง และควรสังเกตหลาย ๆ ช่วงเวลา ไม่ใช่สังเกตเฉพาะเวลาใดเวลาหนึ่ง

3. การรายงานตนเอง (Self-Report) วิธีการนี้ต้องการให้ผู้ถูกวัด แสดงความรู้สึกของตนเองต่อสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส ทำได้โดยการสร้างข้อความที่เป็นข้อคิดเป็นต่อสิ่งเร้าที่เราต้องการวัดทัศนคติ เป็นเครื่องเร้าให้คนที่เราต้องการให้เขาแสดงทัศนคติต่อสิ่งนั้น ตอบในเชิงเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ การวัดทัศนคติวิธีนี้จะออกมาในรูปของแบบวัดทัศนคติหรือเครื่องมือวัดทัศนคติ ซึ่งเหมาะจะใช้กับงานทางด้านการศึกษา งานอุตสาหกรรม และงานวิจัย เพราะสะดวกและรวดเร็ว

4. เทคนิคจินตนาการ (Projective Techniques) วิธีนี้อาศัยสถานการณ์หลายอย่างเพื่อเป็นสิ่งเร้าให้กับผู้ถูกวัดทัศนคติ เช่น การให้ผู้ถูกวัดเติมประโยคที่ไม่สมบูรณ์ หรือการให้ผู้ถูกวัดเห็นภาพแปลก ๆ ซึ่งเมื่อผู้ถูกวัดได้เห็นสิ่งเหล่านี้ ก็จะจินตนาการและตอบออกมา ผู้ที่เป็นคนวัดจะต้องนำจินตนาการของผู้ถูกวัดมาตีความหมายจากการตอบนั้น ๆ เพื่อที่จะได้ว่าผู้ถูกวัดมีทัศนคติต่อเป้าหมายหรือสิ่งเร้าที่เราให้อย่างไร

5. การวัดทางกายภาพ (Physiological Measurement) การวัดด้านนี้ต้องอาศัยเครื่องมือ

ไฟฟ้าซึ่งสร้างขึ้นเฉพาะเพื่อที่จะวัดความรู้สึกของบุคคล ซึ่งใช้วิธีการวัดโดยวัดจากพลังไฟฟ้าในร่างกายที่เปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากความรู้สึกของบุคคล เช่น ถ้าบุคคลตีใจ เข็มของเครื่องมือจะมีการเปลี่ยนแปลงโดยการชี้ขึ้น ซึ่งวิธีการนี้ใช้หลักการเดียวกับเครื่องจับเท็จ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษา โดยปัจจัยหนึ่งซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยให้ความสนใจ คือ ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่ออาชีพมัคคุเทศก์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาในเรื่องของทัศนคติที่มีองค์ประกอบเดียวคือ ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบของบุคคลที่มีต่ออาชีพมัคคุเทศก์ ซึ่งนอกเหนือจากปัจจัยทางด้านทัศนคติแล้ว ปัจจัยแรงจูงใจของบุคคล ก็เป็นหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### ความหมายของแรงจูงใจ

เอนกกุล กรีแสง (2526: 35) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งทำให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกันไม่เหมือนกัน

กิติ ตยัคคานนท์ (2533: 120) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงพลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เราให้แก่บุคคลนั้น ๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดจากการกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ภายในร่างกายหรือนอกร่างกาย

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (อ้างถึงใน กัลยาณี, 2542: 6) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะภายในอินทรีย์เกิดขึ้นจากอิทธิพลภายในหรือภายนอกอินทรีย์อันจะทำให้เกิดพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 2) ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ ว่าหมายถึงสิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำขึ้น

McClelland (1985: 552) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม เพื่อไปสู่เป้าหมาย



Vroom (อ้างถึงใน พวงเพชร, 2537: 29) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือกระบวนการในการเลือก ซึ่งคนหรืออินทรีย์ที่ต่ำกว่าคน ใช้เลือกแบบการกระทำโดยสมัครใจ

Scidenberg (อ้างถึงใน ศุวิมล, 2535: 24) กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความต้องการภายในบุคคลทางด้านชีววิทยา ซึ่งแสดงออกมาโดยทางพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาเพื่อให้มนุษย์มีความอยู่รอดได้ เมื่อมนุษย์มีการเรียนรู้จากสังคมจะมีความต้องการในสิ่งอื่น ๆ อีก

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการ ซึ่งความต้องการนี้จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจของบุคคลจึงหมายถึง แรงผลักดันของบุคคลที่มีความต้องการ ซึ่งความต้องการนี้จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

### ประเภทของแรงจูงใจ

ประสาท อิศรปรีดา (2522: 20) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการทางสรีระ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นพร้อมกับบุคลิกภาวะของตน ได้แก่ การเคลื่อนไหว การออกกำลังกาย เป็นต้น

2. แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้หรือฝึกอบรม ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับนับถือ ความปลอดภัย เป็นต้น

สถิต วงศ์สวรรค์ (อ้างถึงในศุวิมล, 2535: 25) กล่าวว่า สามารถแบ่งแรงจูงใจตามพื้นฐานทางสังคมและการเรียนรู้ เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาที่จะทำให้สำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานอย่างอิสระ ต้องการจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นเป็นหลัก เช่น ทำเพื่อความรัก การยอมรับมิตรภาพ

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528: 227) กล่าวว่า ถ้าแบ่งแรงจูงใจตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงพฤติกรรม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นในคุณค่าของสิ่งที่จะกระทำ และกระทำพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรม เพราะต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เนื่องมาจากสิ่งเร้าภายนอก

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (อ้างถึงในกัลยาณี, 2542: 8) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจทางร่างกายหรือแรงจูงใจทางชีวภาพ (Biological Motive) ได้แก่ ความต้องการอากาศ น้ำ อาหาร ความปลอดภัย และที่อยู่อาศัย เป็นต้น แรงจูงใจอีกประเภทหนึ่ง คือ แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของและความถูกเป็นเจ้าของ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง รวมไปถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นต้น

Hilgard และคณะ (1971: 321) ได้แบ่งประเภทแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นหลังจากแรงจูงใจทางชีววิทยาซึ่งเกิดโดยการเรียนรู้จากสังคม เช่น การได้รับเกียรติจากสังคม การยอมรับนับถือ เป็นต้น

### **ทฤษฎีแรงจูงใจ**

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

Maslow (อ้างถึงในอารี, 2537: 94) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องของแรงจูงใจ โดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 5 ชั้นตามลำดับ ความต้องการชั้นต่ำสุดต้องได้รับความพึงพอใจก่อนจึงจะมีความต้องการชั้นสูงต่อไป ความต้องการตามลำดับขั้นทั้ง 5 ได้แก่

1.1 ความต้องการขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อความมีชีวิตอยู่รอด

1.2 ความต้องการขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งจะรวมถึงความต้องการความมั่นคง มีอิสระเสรีภาพ เป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณได้รับการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตราย หรือต้องการจะได้อยู่ในสภาวะที่มั่นคง ไม่มีอันตรายและไม่มีสิ่งใดที่จะทำให้กระทบกระเทือนกับสภาพความเป็นอยู่ของตนเอง

1.3 ความต้องการขั้นที่ 3 คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการความรัก ต้องการให้คนอื่นรักชอบตนและต้องการมีคนที่ตนรักชอบ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการยอมรับเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้คนใกล้ชิด

1.4 ความต้องการขั้นที่ 4 คือ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) โดยให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสำคัญ มีความสามารถ ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกว่าคุณชีวิตเป็นสิ่งที่มีความหมาย

1.5 ความต้องการขั้นที่ 5 คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ในการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกอย่าง ตามความนึกคิดของตนเอง และเป็นการได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง

## 2. ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer

Alderfer (อ้างถึงใน ปรียาพร, 2535: 115) ได้คิดทฤษฎีความต้องการขึ้น เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) สืบเนื่องมาจากได้มีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ พบว่าไม่ตรงกับทฤษฎี คือ การตอบสนองความต้องการไม่เป็นไปตามลักษณะตามลำดับขั้น ของที่มาสโลว์ได้เสนอไว้

Alderfer จึงได้เสนอทฤษฎีอีอาร์จีขึ้น โดยทฤษฎีนี้ระบุถึงความต้องการของบุคคลว่า ความต้องการของบุคคลมี 3 ประการ ดังนี้

2.1 ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย เป็นความ

ต้องการที่ตรงกับความต้องการทางกายภาพและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของทฤษฎีของมาสโลว์

2.2 ความต้องการการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมายในสังคม ซึ่งก็เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการชั้นสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต ซึ่งตรงกับความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพอย่างหนึ่ง

### 3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

McClelland (อ้างถึงใน อารี, 2531: 26) ได้สรุปว่า แรงจูงใจทางจิตวิทยาสังคมที่มีผลต่อการทำงานมี 3 ประเภท คือ

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motivation) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และรักษาหน้าที่ซึ่งกันและกันมากกว่าคำนึงถึงการทำงานโดยตรง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนฝูง พวกพ้อง และถ้าให้เลือกผู้ร่วมงานก็จะเลือกเพื่อนมากกว่าผู้เชี่ยวชาญ

3.2 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) คือ ความต้องการมีอำนาจ และต้องการใช้อำนาจในการควบคุมบุคคลอื่น บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะเป็นคนที่มีลักษณะเผด็จการ ถ้าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชามีแรงจูงใจประเภทนี้ ก็จะไม่ฟังเสียงคนงานหรือเพื่อนร่วมงานเลย

3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่บุคคลหนึ่งต้องการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีมาตรฐานที่ดีที่สุด ต้องการมีความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตัวเอง ต้องการประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะงานที่ท้าทายความสามารถ คนพวกนี้จะเลือกทำงานกับผู้มีความสามารถมากกว่าเลือกทำงานกับพวกพ้อง

จากความหมายและทฤษฎีข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจทางสังคมของบุคคล ซึ่งในที่นี้จะศึกษาเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำทั้ง 2 คำ รวมถึงลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจทั้ง 2 แบบ ไว้ดังนี้

### **ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**

อวิล ธาราโกชน (2532: 70) ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าหมายถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการคาดหวังของบุคคล ซึ่งสามารถพบเจอ หรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนกลายเป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในใจ เป็นสิ่งที่ประทับใจมาตั้งแต่เมื่อครั้งยังเป็นเด็ก แล้วเขาก็พยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้คาดหวังเอาไว้ โดยมีการตั้งเป็นระดับมาตรฐาน และเมื่อประสบความสำเร็จก็就会有ความคาดหวังในครั้งต่อ ๆ ไปที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

อารี เพชรผุด (2537: 98) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าหมายถึงแรงจูงใจภายในที่พัฒนามาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล ที่ต้องการจะแสดงความสามารถ ต้องการแข่งขันกับตนเอง มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำ ต้องการให้สิ่งที่มีมาตรฐานที่ดีที่สุด

McClelland (อ้างถึงใน อัมพิกา, 2532: 43) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีหรือสูงกว่ามาตรฐาน พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการมีสถานะที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น

Atkinson (1966: 106) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่า เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมิน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินจะก่อให้เกิดความพอใจเมื่อทำสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากเป็นความสำเร็จในงานที่ยากและท้าทายหรือเป็นผลการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จ

Hilgard และคณะ (1971: 153) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจทางสังคมประเภทหนึ่งซึ่งเกิดจากความต้องการของสังคมที่มีอิทธิพลต่อบุคคล ซึ่งบุคคลจะกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างมาก บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว จะชอบที่จะทำงานที่ท้าทาย ชอบที่จะแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันกับตัวเอง และมักจะคำนึงถึงเรื่องความสำเร็จในงานมากกว่าที่จะคำนึงถึงความรู้สึกของบุคคล

### ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ดาร์นี วงศ์อยู่น้อย (2525: 73) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ คือ กล้าเสี่ยง มีทักษะในการจัดระบบงาน มีความทะเยอทะยานสูง มีความอดทนที่จะทำงานยากได้เป็นระยะเวลาอันยาวนาน เป็นคนที่เล็งการณ์ไกลและมีแผนระยะยาว ต้องการทราบอย่างแน่ชัดว่า การตัดสินใจของตนมีผลเป็นอย่างไร มุ่งที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยความตั้งใจ เลือกเพื่อนร่วมงานโดยดูที่ความสามารถของบุคคลเป็นอันดับแรก

2. บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีพฤติกรรม ดังต่อไปนี้ คือ ขาดระบบในการทำงาน ชอบทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น ทำงานไม่ค่อยสำเร็จตามกำหนดเวลา ขาดความตั้งใจจริงในการทำงาน ไม่สนใจคุณภาพของงาน ชอบคอยรับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือบุคคลอื่น มุ่งหวังรางวัลหรือชื่อเสียงมากกว่าความสำเร็จของงาน

McClelland (อ้างถึงใน อัมพิกา, 2532: 45) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ในกรณีที่ต้องใช้ความสามารถไม่ใช่อาศัยโชค มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว

2. แข่งขันหรือกระทำการแปลก ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ

3. รับผิดชอบในตนเอง

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนมีผลอย่างไร

5. คาดการณ์ล่วงหน้า

6. มีความสันทัดในการจัดระบบงาน

Weiner (อ้างถึงในกัลยาณี, 2542: 23) ได้เปรียบเทียบลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง กับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะตั้งใจทำงานได้ดีกว่าและจะเป็นผู้ที่อดทนต่อความล้มเหลวสูง ชอบงานที่มีลักษณะซับซ้อน มากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง และจะภาคภูมิใจที่ได้เลือกงานยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

### ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

ไวรัช เจียมบรรจง (2523: 189) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มี 3 ความหมายได้แก่ ความหมายในแง่ของความจำเป็นของมนุษย์ในการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ความหมายในแง่ของเหตุการณ์ หรือสถานการณ์เฉพาะอย่างที่ทำให้คนเราเข้ามารวมกลุ่ม และความหมายในแง่บุคลิกภาพ หรือนิสัยใจคอ คือลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับความพยายามที่จะก่อตั้งและคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างมนุษย์ด้วยกันคือ มีพฤติกรรมที่มุ่งไมตรีสัมพันธ์ เห็นความสำคัญของมิตรภาพมากกว่างาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 59) ได้ใช้คำว่า ความต้องการผูกพัน แทนคำว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชอบ ดังนั้นบุคคลลักษณะนี้จะให้ความสนใจในความรู้สึกของผู้อื่นและมักจะทำงานที่มีโอกาสพบปะผู้คน

Linger (อ้างถึงใน อาริตา, 2539: 25) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์นั้นเปรียบได้กับความต้องการการยอมรับของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของมิตรภาพ ความร่วมมือและค่านิยมทางวัฒนธรรม

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับให้เข้ากลุ่ม เป็นคนที่พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น และมักคำนึงถึงความรู้สึกของบุคคลอื่น

### ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง

ถวิล ธาราโกชน (2532: 69) ได้กล่าวถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงว่า มีลักษณะดังนี้คือ ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจต่อคนอื่นเสมอและพยายามที่จะประพฤติหรือปฏิบัติให้เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย โดยปราศจากการโต้แย้งใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งเขาได้ให้ข้อคิดเรื่องนี้ว่า ถึงแม้แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะทำให้ทุกฝ่ายพอใจได้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะทำให้สังคมเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี เพราะถ้าทุกคนเห็นพ้องกันหมด ความคิดสร้างสรรค์ก็จะเกิดขึ้นได้ยาก

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 59) ได้กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่ต้องการการผูกพันว่า พฤติกรรมของคนที่มีความต้องการชนิดนี้จะออกมาในรูปของการคิดที่จะฟื้นฟูความสัมพันธ์ ที่ขาดหายไปให้กลับมาสนิทสนมกันใหม่ มีการร่วมมือกับบุคคลอื่นด้วยเมตตาริจิต บุคคลประเภทนี้จะต้องการให้ผู้อื่นชอบตน จึงให้ความสนใจในความรู้สึกของผู้อื่น มีความพยายามให้งานดำเนินไปด้วยความสัมพันธ์อันดี มักจะเป็นผู้ที่เห็นด้วยและคล้อยตามบุคคลอื่น ชอบงานประเภทที่มีความสำคัญทางการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นมากกว่างานที่ต้องตัดสินใจ ตัวอย่างอาชีพของผู้ที่มีความต้องการชนิดนี้ ได้แก่ ครู พยาบาล และผู้ที่ให้บริการในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

Atkinson และ Walker (อ้างถึงใน อาริตา, 2539) ได้กล่าวถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงว่ามีลักษณะดังนี้คือ พยายามปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและเลือกที่จะเผชิญกับสิ่งที่ชัดเจนมากกว่าที่จะเผชิญกับสิ่งที่คลุมเครือ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจข้างต้นนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษา ซึ่งปัจจัยในเรื่องของแรงจูงใจของบุคคล เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจทางสังคม 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ว่าปัจจัยดังกล่าวนี้จะมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาหรือไม่ ซึ่งยังไม่เคยมีผู้ใดทำการศึกษามาก่อน อีกทั้งผู้วิจัยมีความสงสัยว่า ปัจจัยนี้อาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งสามารถมีผลในการทำนายในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาได้



## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

### ความหมายของการเลือกอาชีพ

ผกา บุญเรือง (2520: 15) ให้ความหมายของการเลือกอาชีพว่า หมายถึง พฤติกรรมของความคิดในเรื่องเป้าหมายในด้านอาชีพ ความมุ่งหวังของผลที่จะได้รับความพึงพอใจในการเลือก

อรอนงค์ แจ่มผล (2525: 10) กล่าวว่า การเลือกอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงถึงความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพนั้น

เพ็ญศรี จินดาศักดิ์ (2535: 10) กล่าวว่า การเลือกอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะเลือกประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง

วัชร วิงศ์ศิริวัฒน์ (2536: 10) ให้ความหมายของการเลือกอาชีพว่า หมายถึง การคิดพิจารณาทางเลือกหลาย ๆ สาขาวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่ทางเลือกที่ดีที่สุด

สมชาย ทองหมู่ (2541: 19) ให้ความหมายของการเลือกอาชีพว่า หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงถึงความตั้งใจในการที่จะเลือกประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง โดยคำนึงถึงความสนใจ ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ และค่านิยม

Super (อ้างถึงใน ผ่องพรรณ, 2529: 90) กล่าวว่า การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องและในกระบวนการเลือกอาชีพนั้น บุคคลจะเลือกโดยห่างไกลจากความเป็นจริงในช่วงอายุต้น และระดับความเป็นจริงจะเพิ่มขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น

จากความหมายของการเลือกอาชีพหรือการเลือกประกอบอาชีพ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การเลือกประกอบอาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่คิด พิจารณา รวมทั้งการแสดงถึงความตั้งใจและความต้องการที่จะทำงานในอาชีพใด ๆ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการทำมาหากิน

พิจารณาจากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ หมายถึง ความเป็นไปได้หรือความต้องการที่บุคคลจะเลือกทำงานในอาชีพมัคคุเทศก์ หลังจากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งการที่ผู้วิจัยได้ระบุว่าเป็นการเลือกงานหลังจากจบปริญญาตรี

นั้น เนื่องจาก ผู้วิจัยต้องการที่จะทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา ที่ศึกษาอยู่ใน 2 ปีสุดท้ายของการเรียนในระดับอุดมศึกษา ซึ่งในที่นี้คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 และปีที่ 4

### **ความสำคัญของการเลือกอาชีพ**

การเลือกอาชีพเป็นเรื่องของการตัดสินใจที่สำคัญมาก เพราะเป็นสิ่งที่จะมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับที่ สมชาย ทองหมู่ (2541: 19) ได้กล่าวถึง การเลือกอาชีพว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่งในชีวิต เพราะมีผลสะท้อนถึงความสุขของตนของครอบครัว ของส่วนรวม และเกี่ยวข้องกับความเจริญของประเทศชาติ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2528: 25) กล่าวว่า อาชีพมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ ชื่อเสียง การประกอบอาชีพจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนมีค่า สามารถพึ่งตนเองได้และทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้

ลำเนาวัลย์ ขจรศิลป์ (2529: 1-2) กล่าวถึงความสำคัญของการประกอบอาชีพ ว่าการประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างลึกซึ้งหลายด้านด้วยกัน เช่น

1. การประกอบอาชีพ เป็นแหล่งที่มาของรายได้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในปัจจุบันพื้นฐานของการดำรงชีวิตของมนุษย์
2. อาชีพของบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมของบุคคล บุคคลจะรู้จักกับผู้อื่นโดยทางอาชีพมากกว่าทางอื่น
3. การประกอบอาชีพทำให้บุคคลได้มีโอกาสค้นพบบุคลิกภาพของตนเอง
4. ความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ทำให้บุคคลเห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความสุขความสมบูรณ์ในชีวิต
5. ความเจริญและความมั่นคงของประเทศ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การประกอบอาชีพของประชาชน ประเทศที่ประชาชนได้มีงานทำตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคคลย่อมจะเกิดความเจริญรุ่งเรืองทางด้านเศรษฐกิจ

## ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

### 1. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Ginzberg

Ginzberg (1966: 47-57) กล่าวถึงการเลือกอาชีพว่าเป็นกระบวนการตั้งแต่เกิดจนตาย ไม่ใช่การตัดสินใจเพียงครั้งเดียว แต่จะเป็นการตัดสินใจที่ต่อเนื่องกันไปแต่ละชั้นของกระบวนการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการของอายุของแต่ละบุคคล การเลือกเป็นกระบวนการที่มุ่งสู่ออนาคต แนวคิดในการเลือกอาชีพจะมีการผสมผสานกันระหว่างความสนใจ ความต้องการของบุคคลและสภาพความเป็นจริง

Ginzberg (1966) แบ่งช่วงการเลือกอาชีพของบุคคลเป็น 3 ระยะ คือ

1.1 ระยะคิดฝัน (Fantasy Period) คือ ระยะที่บุคคลมีอายุ 1-10 ปี บุคคลในวัยนี้จะเริ่มคิดถึงทางเลือกอาชีพ โดยการสร้างจินตนาการถึงอาชีพที่ตนเองต้องการที่จะทำเมื่อเติบโตขึ้น บุคคลในวัยนี้ยังไม่มีความสามารถในการประเมินขีดความสามารถของตน และยังไม่รู้ถึงข้อจำกัดของตนเองอย่างแท้จริง

1.2 ระยะพิจารณาอาชีพ (Tentative Period) อายุตั้งแต่ 11-17 ปี การเลือกอาชีพในระยะนี้จะแสดงถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคล และการตัดสินใจในอนาคต ซึ่งบุคคลในวัยนี้จะคำนึงถึงอนาคตมากกว่าปัจจุบัน ระยะนี้ยังเป็นการเลือกที่ยืดองค์ประกอบเกี่ยวกับตนเอง เช่น คำนึงถึงความสนใจ ความสามารถ และค่านิยมของตนเอง ซึ่งระยะนี้แบ่งเป็น 4 ชั้น คือ

1.2.1 ชั้นความสนใจ (Interest Stage) เป็นชั้นที่บุคคลจะเลือกอาชีพตามความ สนใจและความปรารถนาของตน

1.2.2 ชั้นที่คำนึงถึงความสามารถ (Capacity Stage) เป็นชั้นที่บุคคลจะเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงความสามารถของตนเอง และบุคคลจะมีการประเมินความสามารถของตนเองว่าเหมาะสมกับอาชีพที่เลือกหรือไม่ บุคคลในวัยนี้จะรู้ว่าการเลือกอาชีพที่อาศัยความสนใจเพียงอย่างเดียวอาจทำให้เกิดการผิดพลาดในการตัดสินใจได้

1.2.3 ชั้นคำนึงถึงค่านิยมของตนเอง (Value Stage) บุคคลจะเริ่มรู้ถึงค่านิยม และสังเกตว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่ตนเองต้องการ ซึ่งอาจจะเป็นเงิน เกียรติยศ หรือโอกาสในการ

แสดงความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งค่านิยมเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของเขา

1.2.4 ระยะเวลาเปลี่ยนแปลง (Transition Stage) ขั้นนี้บุคคลจะตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ บุคคลจะพยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง และจะรู้ว่าตนเองต้องการอะไร และสามารถทำอะไรได้บ้าง

1.3 ระยะเวลาเลือกที่สมจริง (Realistic Period) ระยะนี้บุคคลจะมีอายุ 17 ปีขึ้นไป จนถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นระยะที่บุคคลแสวงหาข้อเท็จจริงจากอาชีพต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยคำนึงถึงโอกาสข้อจำกัดและข้อเท็จจริงต่าง ๆ การพัฒนาการเลือกอาชีพในขั้นนี้ แบ่งเป็น 3 ชั้น คือ

1.3.1 ชั้นสำรวจ (Exploration Stage) บุคคลจะเริ่มสำรวจถึงรายละเอียดของอาชีพต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตนเอง ในขั้นนี้บุคคลจะทดลองเรียนวิชาการและวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ รวมทั้งทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร ตลอดจนการทดลองทำงานนอกเวลาเรียนโดยเลือกทำเฉพาะสิ่งที่ตนเองสนใจ

1.3.2 ชั้นรวบรวมความคิด (Crystallization Stage) เป็นขั้นที่บุคคลมีความพร้อมที่จะเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งจากอาชีพที่บุคคลมีความสนใจ ซึ่งจะสนใจอยู่ประมาณสองหรือสามอาชีพ

1.3.3 ชั้นการเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจง (Specification Stage) เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงเพียงอาชีพเดียว

## 2. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland

Holland (อ้างถึงในสำเนา, 2529: 39-41) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ และลักษณะของบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมของบุคคล ไว้ดังนี้

### 2.1 สมมติฐานเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ มีดังนี้

2.1.1 การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกถึงบุคลิกภาพของบุคคล ความสนใจในอาชีพแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพในการทำงาน การใช้เวลาว่างและงานอดิเรกของบุคคล

### 2.1.2 การสำรวจความสนใจในอาชีพเป็นการวัดบุคลิกภาพของบุคคล

2.1.3 ถ้าบุคคลเลือกประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง อันเนื่องมาจากประวัติ และบุคลิกภาพของเขา อาชีพอย่างเดียวกันนั้น ก็เป็นสิ่งที่ดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีบุคลิกภาพหรือลักษณะที่ตรงหรือคล้ายคลึงกัน

2.1.4 บุคคลแต่ละคนมีความสนใจต่ออาชีพอยู่สองหรือสามอาชีพ ซึ่งความสนใจนี้ จะมีความสำคัญต่อการเลือกที่จะประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งเป็นอันมาก

2.1.5 ความพึงพอใจความมั่นคงและความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับสภาพแวดล้อมของงาน

2.2 ลักษณะของบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมทางอาชีพของบุคคล แบ่งเป็น 6 ประเภท คือ

2.2.1 พวกที่ชอบเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นรูปธรรม (Realistic Type) บุคคลประเภทนี้ชอบเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือกิจกรรมที่ไม่ค่อยมีความสลับซับซ้อน บุคคลประเภทนี้จะมีร่างกายแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว สามารถทำงานหนักได้ และโดยทั่ว ๆ ไปจะไม่ชอบเข้าสังคม สภาพแวดล้อมทางอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางอาชีพที่เกี่ยวกับงานช่างฝีมือ เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างซ่อมบำรุง ช่างเครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า และอาชีพเกษตรกร เป็นต้น

2.2.2 พวกที่มีสติปัญญาดี (Intellectual Type) เป็นพวกที่ชอบทำงานที่ใช้สมองมากกว่าใช้กำลังบุคคลประเภทนี้จะมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นนามธรรมได้ดี ชอบความอิสระ สภาพแวดล้อมทางอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมอาชีพนักวิทยาศาสตร์ในสาขาต่าง ๆ เช่น นักเคมี แพทย์ นักฟิสิกส์ นักคณิตศาสตร์ เป็นต้น

2.2.3 พวกชอบเข้าสังคม (Social Type) เป็นบุคคลที่ชอบสังคมกับผู้อื่น ชอบแสดงตัว ชอบสนทนา มีทักษะในสังคม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น สภาพแวดล้อมทางอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ได้แก่ สภาพแวดล้อมอาชีพที่เกี่ยวกับการศึกษาและสังคม เช่น ครู อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษา นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ และนักแนะแนว เป็นต้น

2.2.4 พวกชอบระเบียบแบบแผน (Conventional Type) เป็นบุคคลที่เคร่งครัดในกฎเกณฑ์ ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น มีความรอบคอบและขยันหมั่นเพียร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ ได้แก่ สภาพงานที่เกี่ยวกับตัวเลข งานที่เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน หรืองานที่จะต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น อาชีพเลขานุการ บรรณารักษ์ และนักสถิติ เป็นต้น

2.2.5 พวกที่มีความทะเยอทะยาน (Enterprising Type) เป็นพวกที่มีลักษณะเป็นผู้นำ ขอบวางอำนาจ มีความสามารถในการพูดเพื่อโน้มน้าวชักจูงผู้อื่น มีความกล้าได้กล้าเสีย และชอบแสดงตัว สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ ได้แก่ สภาพลักษณะอาชีพที่เกี่ยวกับการบริหาร การค้าและนักการเมือง เช่น อาชีพผู้จัดการฝ่ายขาย ผู้จัดการฝ่ายบุคคล นักธุรกิจ และนักการเมือง เป็นต้น

2.2.6 พวกที่ชอบศิลปะ (Artistic Type) เป็นบุคคลที่มีจินตนาการสูง มีความคิดเห็นทางด้านศิลปะเป็นของตนเอง ชอบอิสระมาก ไม่ชอบระเบียบแบบแผน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลประเภทนี้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางอาชีพที่เกี่ยวกับศิลปะ เช่น อาชีพจิตรกร ปรู๊หมากร ช่างออกแบบ นักประพันธ์ นักดนตรี เป็นต้น

### 3. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe

Roe (อ้างถึงใน อัจฉรา และคณะ, 2540: 10) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพไว้ในบทความ เรื่อง “A Personality Theory of Career Choice” ว่า ความแตกต่างของบุคคลในการเข้าสู่อาชีพมีผลมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก โดยเฉพาะการเลี้ยงดูของบิดามารดา นอกจากนี้ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe ได้กล่าวถึง สิ่งที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล ซึ่งได้แก่

3.1 พันธุกรรม ซึ่งเป็นตัวกำหนดและจำกัดพัฒนาการทางคุณลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์

3.2 วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางสังคม ประกอบกับประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคล จะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางพัฒนาการของคุณลักษณะต่าง ๆ ของพันธุกรรม

3.3 ประสบการณ์ของความพึงพอใจหรือความคับข้องใจจะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางความสนใจของบุคคล

### 3.4 แบบแผนความสนใจที่เด่นชัดจะถูกกำหนดโดยจิต

3.5 แรงจูงใจที่จะนำไปสู่การสัมฤทธิ์ผลนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการและความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการนั้น

แรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายทางอาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการที่จะได้รับผลตอบสนองและประสบการณ์วัยเด็กตอนต้น ซึ่งหมายถึงบรรยากาศการเลี้ยงดูวัยเด็กจะมีผลต่อบุคลิกภาพและการเลือกอาชีพของบุคคล

## 4. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Super

Super (อ้างถึงใน ศุวิมล, 2535: 13-16) เป็นผู้หนึ่งที่ได้ทำการศึกษาการเลือกอาชีพ และได้สรุปเป็นทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้น โดยใช้ชื่อทฤษฎีว่า “ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ” (Theory of Vocational Development) ซึ่ง Super ได้ใช้คำว่า “การพัฒนา” (Development) แทนคำว่า “ตัวเลือก” (Choice) เหตุผลเพราะว่า “การพัฒนา” มีความหมายกว้าง คือนอกจากจะมีความหมายว่าเป็นการเลือกแล้ว ยังมีความหมายรวมถึงความชอบ การพิจารณา การตัดสินใจ และการเข้าประกอบอาชีพด้วย

4.1 ความรู้เบื้องต้นของทฤษฎีการพัฒนาการทางอาชีพของ Super ซึ่งความรู้อันเป็นรากฐานเบื้องต้นของทฤษฎีนี้มีอยู่ 12 ประการ คือ

4.1.1 ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ทฤษฎีของความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลักสำคัญทั้งด้านที่เกี่ยวกับการศึกษา และจิตวิทยาทางอาชีพ เพราะบุคคลย่อมแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ ดังนั้น การเลือกอาชีพของบุคคลก็ควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.1.2 ความสามารถหลาย ๆ อย่างในตัวบุคคล (Multipotentiality) บุคคลแต่ละคนมีขีดความสามารถประจำตัวของแต่ละบุคคลที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคคลนี้ไม่ได้มีความสามารถเพียงอย่างหนึ่งอย่างใดเท่านั้น แต่มีความสามารถที่หลากหลายในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งแต่ละคนก็มีแตกต่างกัน

4.1.3 กระสวนของความสามารถในอาชีพ (Occupational Ability Patterns)

อาชีพ แต่ละอาชีพจะมีกระสวนของความสามารถเฉพาะของแต่ละอาชีพ เช่น ความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพนั่นเอง นอกจากนี้การทำงานในอาชีพหนึ่ง ๆ ก็ต้องการบุคคลที่มีความสนใจ ความสามารถและบุคลิกภาพต่างไปจากการทำงานในอีกอาชีพหนึ่ง

4.1.4 การเลียนแบบบทบาทจากต้นแบบ (Identification and Role of Models) บุคคลส่วนมากจะเลียนแบบบิดามารดาหรือบุคคลอื่นในด้านการประกอบอาชีพ วัยรุ่นจะสนใจอาชีพโดยการเลียนแบบอาชีพจากผู้ใหญ่ ดังนั้น ผู้ใหญ่ควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็ก

4.1.5 ความต่อเนื่องของการตัดสินใจ (Continuity of Adjustment) การที่บุคคลจะเลือกอาชีพอะไรนั้น การตัดสินใจเลือกจะต้องจัดให้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (Continuous Process) เนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่หรือทำงานอยู่ รวมทั้งอัตมโนภาพ (Self-Concept) ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ ดังนั้นการเลือกและการตัดสินใจก็ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป

4.1.6 ช่วงของชีวิต (Life Stage) กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงชีวิตของบุคคล

4.1.7 กระสวนของอาชีพ (Career Patterns) กระสวนของอาชีพขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจและโอกาส ซึ่งกระสวนของอาชีพนี้ ได้แก่ ระดับสูงต่ำของอาชีพ ความถี่ในการเปลี่ยนงาน

4.1.8 การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะแนวทางให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพได้อย่างเหมาะสม

4.1.9 การพัฒนาอาชีพเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล กับสิ่งแวดล้อม (Development the Result of Interaction) ซึ่งสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูจากที่บ้าน การได้รับการศึกษาจากโรงเรียนและสังคม

4.1.10 การเปลี่ยนแปลงสู่กระบวนการประกอบอาชีพ (The Dynamics of Career Patterns) กระบวนการประกอบอาชีพ ขึ้นอยู่กับระดับของสังคมและเศรษฐกิจของบิดามารดา สติปัญญา ความสามารถและความสนใจของบุคคล



4.1.11 ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตำแหน่ง และบทบาทของบุคคล บุคคลจะพึงพอใจในงาน ถ้างานนั้นไปกับวิถีชีวิต ความสามารถ และการ ได้สวมบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ

4.1.12 งานคือวิถีทางของชีวิต (Work is a Way of Life) งานเป็นวิถีทาง แห่งชีวิตของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลได้ค้นพบทางออกที่ใช้ความสามารถความสนใจ บุคลิกภาพ และค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ

#### 4.2 ช่วงระยะของพัฒนาการทางอาชีพของ Super (1957: 243-250) มีดังนี้

4.2.1 ช่วงเวลาของการพัฒนาความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง การพัฒนาความสามารถและความสนใจ (Growth Stage) ซึ่งพัฒนาการดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนา ความคิดในเรื่องอาชีพ ระยะนี้อยู่ในช่วง 14 ปีแรกของชีวิต ซึ่งแบ่งย่อยออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

4.2.1.1 ระยะที่เด็กยังไม่สนใจการเลือกอาชีพ (Pre-Vocational Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วง 3 ปีแรกของชีวิต

4.2.1.2 ระยะที่เด็กคิดถึงเรื่องอาชีพ แต่เป็นในลักษณะเพ้อฝัน (Fantasy Substage) ระยะนี้บุคคลมีอายุระหว่าง 4-10 ปี

4.2.1.3 ระยะที่เด็กคิด พิจารณาความสนใจของตนเองในอาชีพต่าง ๆ (Capacity Substage) ระยะนี้บุคคลมีอายุระหว่าง 11-12 ปี

4.2.1.4 ระยะที่เด็กพิจารณาความสามารถในการประกอบอาชีพต่าง ๆ ระยะนี้บุคคลมีอายุระหว่าง 13-14 ปี

4.2.2 ช่วงเวลาของการสำรวจตนเอง สำรวจอาชีพ เริ่มมีประสบการณ์จาก การทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ (Exploration Stage) เป็นช่วงที่บุคคลตระหนักว่าอาชีพ เป็นสิ่งสำคัญในชีวิต ช่วงนี้บุคคลมีอายุระหว่าง 15-24 ปี แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

4.2.2.1 ระยะที่บุคคลเริ่มพิจารณาเลือกอาชีพ โดยที่ยังไม่ได้ตัดสินใจ แน่นนอน (Tentative Substage) ซึ่งพิจารณาจากความต้องการ ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ

และโอกาสในการได้ทำงาน ระยะนี้บุคคลจะมีอายุระหว่าง 15 -17 ปี

4.2.2.2 ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของพัฒนาการด้านอาชีพ (Transition Substage) ระยะนี้บุคคลจะพิจารณาเลือกอาชีพจากสภาพความเป็นจริงมากขึ้น ระยะนี้บุคคลจะมีอายุระหว่าง 18-21 ปี

4.2.2.3 ระยะทดลองปฏิบัติงาน (Trail Substage) ซึ่งจะเป็นการประเมินความถนัด ความสามารถและความเหมาะสมต่างๆ ระยะนี้บุคคลมีอายุระหว่าง 22-24 ปี

4.2.3 ระยะที่บุคคลเริ่มประกอบอาชีพที่ถาวร (Establishment Stage) แต่ในช่วงต้น ของระยะนี้อาจมีการทดลองงานหรือเปลี่ยนงานได้ถ้างานนั้นไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นที่พอใจ โดยส่วนใหญ่ถ้าเป็นงานระดับวิชาชีพอาจไม่มีการทดลองงานหรือเปลี่ยนงาน ระยะนี้บุคคลจะมีอายุระหว่าง 25-44 ปี ซึ่งแบ่งย่อยเป็น 2 ระยะ คือ

4.2.3.1 ระยะที่บุคคลลงมือประกอบอาชีพที่ได้เลือกสรรแล้ว แต่อาจมีการเปลี่ยนแปลง ถ้างานไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่พอใจ (Trail Substage) บางรายอาจไม่มีขั้นนี้ ถ้าประกอบอาชีพถาวรโดยไม่เปลี่ยนงาน ระยะนี้บุคคลจะมีอายุประมาณ 25-30 ปี

4.2.3.2 ระยะที่บุคคลลงมือประกอบอาชีพอย่างถาวร (Stabilization Substage) ระยะนี้บุคคลจะมีอายุระหว่าง 31-44 ปี

4.2.4 ระยะที่บุคคลมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (Maintenance Stage) ในระยะนี้บุคคลมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพที่เลือกแล้ว มีการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ระยะนี้บุคคลจะมีอายุประมาณ 45-65 ปี

4.2.5 ระยะที่ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลจะลดลง เนื่องจากความชรา (Decline Stage) ระยะนี้บุคคลจะมีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ซึ่งแบ่งย่อยเป็น 2 ระยะ คือ

4.2.5.1 ช่วงที่บุคคลเริ่มลดประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ (Deceleration Substage) ระยะนี้บุคคลจะมีอายุประมาณ 65-70 ปี

4.2.5.2 ช่วงที่บุคคลเลิกประกอบอาชีพโดยสิ้นเชิง (Retirement

Substage) เป็นช่วงที่บุคคลจะใช้ชีวิตบั้นปลายด้วยการพักผ่อน โดยไม่ประกอบอาชีพใด ๆ เลย  
 ขณะนี้บุคคลจะมีอายุ 71 ปี เป็นต้นไป

4.3 สาระสำคัญของทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Super (อ้างถึงในสำเนาว่า, 2529: 38) สรุปได้ดังนี้

4.3.1 พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันตลอดไป และโดยทั่วไปแล้ว จะไม่มีการย้อนกลับ

4.3.2 พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอน และสามารถที่จะทำนายได้

4.3.3 พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปตลอดเวลา

4.3.4 ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลเริ่มขึ้นตั้งแต่อ่อนวัยรุ่น จะชัดเจนขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น และอาจมีผลต่อพัฒนาการด้านอาชีพในวัยรุ่น

4.3.5 บุคคลมองเห็นสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้น เมื่ออายุมากขึ้น

4.3.6 ความสัมพันธ์และอาชีพของบิดามารดา มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุตร

4.3.7 ความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคล มีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.3.8 แขนงอาชีพที่บุคคลเลือกเกี่ยวข้องกับความสนใจ ค่านิยม ความต้องการ อิทธิพลของบิดามารดา หรือผู้ปกครอง ทรัพยากรที่ใช้ในชุมชน ระดับและคุณภาพของการศึกษา โครงสร้างและแนวโน้มของอาชีพ ตลอดจนเจตคติของบุคคลในชุมชน

4.3.9 แม้ว่าอาชีพแต่ละอย่างต้องการลักษณะพิเศษในด้านความสามารถ

ความสนใจและบุคลิกภาพบางประการ แต่ก็มีคนประกอบอาชีพในแต่ละอาชีพจำนวนมาก และมีอาชีพหลายอย่างให้คนเลือก

4.3.10 ความพอใจในงานและชีวิต ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ ค่านิยมและบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ของตนเอง

4.3.11 ระดับความพอใจของบุคคลในอาชีพ เป็นสัดส่วนกับระดับการใช้ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทางด้านอาชีพ

4.3.12 งานและอาชีพเน้นความสำคัญของบุคลิกภาพมากทั้งชายและหญิง แม้ว่าบางคนจะเน้นองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เช่น กิจกรรมในสังคม

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษา ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกที่จะประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาชีพที่เป็นอาชีพที่สำคัญในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คือ อาชีพมัคคุเทศก์ การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีอายุประมาณ 19-21 ปี เหตุที่เลือกดังนี้ เพราะช่วงอายุนี้จะเป็นระยะที่บุคคลมีการสำรวจและแสวงหาข้อเท็จจริง โดยพยายามศึกษาหาความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ตนเองสนใจ เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่งานอาชีพที่เขาจะทำในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Ginzberg (1966) ที่กล่าวว่า ระยะการเลือกที่สมจริง (Realistic Period) จะเป็นระยะที่บุคคลอยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนกลางจนถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น คือ อายุประมาณ 17-21 ปี ระยะนี้จะเป็นระยะสุดท้ายที่บุคคลจะพยายามศึกษาการเข้าสู่อาชีพ รวมทั้งแสวงหาประสบการณ์ เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของตนกับอาชีพที่ตนเองเลือกที่จะทำในอนาคต ดังนั้น การหาแนวโน้มในการเลือกอาชีพของนักศึกษาในระยะนี้ จะเป็นระยะที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาว่ามีอยู่ในระดับใด รวมทั้งศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำนายถึงแนวโน้มในการเลือกอาชีพมัคคุเทศก์ดังกล่าว

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประมวล วิทยากร (2520: 100-114) ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล จังหวัดนครสวรรค์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2519 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 531 คน จากการศึกษาพบว่า การเลือกอาชีพของนักเรียนชายและนักเรียนหญิงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันเลือกอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนที่มีผู้ปกครองประกอบอาชีพต่างกันเลือกอาชีพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ มีค่านิยมทางอาชีพเรียงตามลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้คือ ด้านบริการสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียงและความก้าวหน้า ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ ด้านความเป็นอิสระ ด้านความมีอำนาจและการเป็นผู้นำ ด้านความสามารถ ด้านการทำงานกับธรรมชาติและวัตถุ ด้านรายได้ และด้านความมีระเบียบแบบแผน ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ การเลือกอาชีพของนักเรียนขึ้นอยู่กับค่านิยมในอาชีพ

ผกา บุญเรือง (2520: 114) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ วุฒิภาวะทางอาชีพและการควบคุมภายใน ภายนอกของนิสิตในคณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์และคณะสังคมศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน จำนวน 185 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่เรียนคณะต่างกันมีการตัดสินใจเลือกอาชีพไม่แตกต่างกัน

ธีระ นทีวุฒิกุล (2521: 43) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ถึงปีที่ 4 ภาคปกติ ปีการศึกษา 2540 จำนวน 720 คน จากการศึกษาพบว่า ผลความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สอดคล้องกับอันดับการจัดกิจกรรมนิสิต คือ กิจกรรมทางวิชาการ กีฬาและสุขภาพ สังคมสงเคราะห์และบำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมที่นิสิตสนใจร่วมกันมาก ได้แก่ กิจกรรมสังคมสงเคราะห์และบำเพ็ญประโยชน์ กีฬาและสุขภาพ

อัญชลี บุปผาพิบูลย์ (2522: 56) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และสภาพของเศรษฐกิจและสังคม สถิติปัญญาและความสนใจในอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 266 คน จากโรงเรียนรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงจะสนใจในอาชีพงานบริการสังคมมากที่สุด อันดับรอง

ลงมา ได้แก่ งานนอกสำนักงาน และงานดนตรี

บังอร ชูพงศ์ (2523: 63) ศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักเรียนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักเรียนอาชีวศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงปีที่ 6 สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม สังกัดกองการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2522 จำนวน 652 คน ผลการศึกษาพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร ทำให้นักเรียนอาชีวศึกษาได้รู้จักนำเอาความรู้ที่เรียนในห้องเรียนมาปฏิบัติทดลอง และสามารถนำไปใช้กับชีวิตประจำวันได้ และการได้ทำงานร่วมกันบ่อยครั้งทำให้นักเรียนมีโอกาสรู้จักเพื่อนร่วมโรงเรียน ครูอาจารย์มากยิ่งขึ้น มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล รู้จักใช้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในทางที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมคือ การได้เข้าร่วมกิจกรรมบ่อยครั้ง ทำให้มีการปรับตัวในด้านต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมน้อยครั้งหรือไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมเลย

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2529: 160) ศึกษาค่านิยมในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 ปีการศึกษา 2530 จำนวน 1,500 คน ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่บิดามารดามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ และด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตรอารี เนตรหิน (อ้างถึงใน เพ็ญศรี, 2535: 36) ศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมทางอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมแบบประสม ภาคการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2513 โดยกลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย จำนวน 219 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสุนทรวิทยา จำนวน 231 คน ซึ่งรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 450 คน ผลการศึกษาพบว่านักเรียนมีค่านิยมทางอาชีพเรียงลำดับตามความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้า เกียรติยศชื่อเสียง ทางด้านบริการสังคม ทางด้านความเป็นผู้นำ ความเป็นอิสระ ความมั่นคงปลอดภัย รายได้และความพอใจในการทำงานกับธรรมชาติ นักเรียนสนใจอาชีพประเภทราชการ เช่น ครู แพทย์ ทหาร ตำรวจและอาชีพราชการอื่น ๆ ส่วนนักเรียนชายมีค่านิยมทางด้านรายได้และความเป็นผู้นำสูงกว่านักเรียนหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นักเรียนหญิงมีค่านิยมทางด้านเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้าและทางด้านบริการสังคมสูงกว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบอีกว่านักเรียนที่ผู้ปกครองมีฐานะทางเศรษฐกิจต่างกันจะมีค่านิยมทุกด้านไม่ต่างกัน

เพ็ญศรี จินดาศักดิ์ (2535: 91) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2534 จำนวน 585 คน เป็นนักเรียนชาย 289 คน และนักเรียนหญิง 296 คน ผลการศึกษาพบว่า การเลือกอาชีพของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเพศ ตัวแปรความสนใจในอาชีพ ค่านิยมในอาชีพ และตัวแปรความมุ่งหวังของครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านส่วนตัวและปัจจัยด้านครอบครัวสามารถทำนายการเลือกอาชีพได้มากที่สุด โดยนักเรียนชายเลือกอาชีพกลุ่มงานเสมียน กลุ่มคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานช่างและกลุ่มธุรกิจก่อสร้าง มากกว่านักเรียนหญิง

วัชร วงศ์ศิริวัฒน์ (2536) ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2533 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2533 จำนวน 135 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์อาชีพเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ปัจจัยที่มีความสำคัญปานกลางได้แก่ ปัจจัยการได้รับข่าวสารข้อมูล และปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุดคือบุคคลที่อยู่ใต้นอกกระบวนการเรียนการสอน

สมปอง รักษาธรรม (2540) ได้ศึกษาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักเรียนชั้นปีสุดท้ายระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จากสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี จำนวน 359 คน ผลการศึกษาพบว่านักศึกษาชั้นปีสุดท้ายตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในบริษัทหรือห้างร้านเอกชน ร้อยละ 30.9 นอกนั้นเป็นอาชีพอื่น ๆ เช่น ทำงานส่วนตัว ทำเกษตรกรรม หรือประกอบอาชีพอิสระ และพบว่าปัจจัยทางสังคมประชากร ได้แก่ อายุ ภูมิภาค สาขาวิชาที่เรียน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัจฉรา สุขารมณ และคณะ (2540) ได้ศึกษาองค์ประกอบทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 ทุกวิชาเอก และทุกคนะ ปีการศึกษา 2536 จำนวน 365 คน ผลการศึกษาพบว่า คณะที่เรียนและรายได้ของบิดามารดา มีความสัมพันธ์กับกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี และวุฒิภาวะทางอาชีพ ค่านิยมทางอาชีพและบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวก นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการเลือกอาชีพและบุคลิกภาพ มีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลต่อการจำแนกกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตปริญญาตรี

ช่อทิพย์ ราศรีเกรียงไกร (อ้างถึงใน สมชาย, 2541: 45) ศึกษาความมุ่งหวังของบิดาที่

มีต่อการศึกษาและอาชีพของบุตร กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนประโยคมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาและในโรงเรียนสังกัดมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มของบิดา ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนสูง ส่วนใหญ่มีแนวโน้มของความมุ่งหวังให้บุตรหญิงและบุตรชายมีอาชีพ และอาชีพที่เกี่ยวข้องสูงกว่าความมุ่งหวังของบิดาที่มีระดับของรายได้ต่อเดือนต่ำที่มีความมุ่งหวังให้บุตรมีอาชีพรับราชการและอาชีพทำงานในสำนักงาน กลุ่มบิดาที่มีอาชีพวิชาชีพและอาชีพที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีแนวโน้มของความมุ่งหวังให้บุตรหญิงและบุตรชายมีอาชีพ และอาชีพที่เกี่ยวข้องสูงกว่าความมุ่งหวังของกลุ่มบิดาที่มีอาชีพค้าขาย บริการ กรรมกร รับจ้าง และยังพบอีกว่า การศึกษาของบิดามีความสัมพันธ์กับความมุ่งหวังของบิดาที่มีต่ออาชีพของบุตร กล่าวคือ กลุ่มบิดาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป ส่วนใหญ่มีแนวโน้มของความมุ่งหวังให้บุตรหญิงและบุตรชายมีอาชีพ วิชาชีพและอาชีพที่เกี่ยวข้องสูงกว่า ความมุ่งหวังของกลุ่มบิดาที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าความมุ่งหวังของบิดาที่มีต่อการศึกษา และความมุ่งหวังของบิดาที่มีต่ออาชีพของบุตรมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ส่วนใหญ่บิดาที่มีความมุ่งหวังให้บุตรจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป จะมีแนวโน้มของความมุ่งหวังให้บุตรมีอาชีพวิชาชีพและอาชีพที่เกี่ยวข้อง

พุดตาล ศรีเมฆ (2541) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคการเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2540 จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 620 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากคือ ความถนัด ความสนใจ ความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงของอาชีพ ปัจจัยบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญปานกลาง คือ ครู อาจารย์ มารดา และญาติพี่น้อง

เยาวเรศ ไหลอุดม (2541) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความต้องการประกอบอาชีพอิสระของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทุกชั้นปี ภาคการเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2540 จำนวนทั้งสิ้น 367 คน ผลการศึกษาพบว่า นิสิตชายและนิสิตหญิง มีระดับความต้องการประกอบอาชีพอิสระแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวทำนายที่มีนัยสำคัญหรือมีอิทธิพลในการทำนายความต้องการประกอบอาชีพอิสระของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้แก่ บุคลิกภาพแสดงตัว บุคลิกภาพสติปัญญา และเพศ ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธพหุคูณระหว่างความต้องการประกอบอาชีพอิสระกับกลุ่มทำนายทั้งสามเป็น .277 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สิริฉันท สติกรกุล (อ้างถึงใน เยาวเรศ, 2541: 29) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการในการประกอบอาชีพของนิสิตสาขาการสอนวิชาเฉพาะ วิชาเอกธุรกิจ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า นิสิตที่มีชั้นปีต่างกันมีความชอบในวิชาชีพครู ในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Cook (1967) ศึกษาความเกี่ยวข้องกันระหว่างอาชีพกับบทบาททางเพศของแต่ละบุคคล พบว่า บุคคลจะเลือกอาชีพที่เข้ากันได้กับบทบาททางเพศของตน อีกทั้งต้องมีเจตคติและพฤติกรรมในด้านอาชีพและบทบาททางเพศที่สอดคล้องกัน บุคคลอาจจำกัดลักษณะอาชีพตามเพศเพศชายและเพศหญิงมีความสนใจในอาชีพแตกต่างกัน

Dobbins (อ้างถึงใน เพ็ญศรี, 2535: 32) ได้ศึกษาเรื่องความปรารถนาและความมุ่งหวังทางด้านอาชีพของนักเรียนชายในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจาก 5 เมืองในรัฐหลุยเซียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าครอบครัวมีอิทธิพลต่อความปรารถนาและความมุ่งหวังทางอาชีพ กล่าวคือบิดาจะมีอิทธิพลต่อความปรารถนาและความมุ่งหวังทางอาชีพ ส่วนมารดาจะมีอิทธิพลในการศึกษาเลือกศึกษาต่อของนักเรียน ส่วนเพื่อนจะมีอิทธิพลรองลงมาจากบิดาและมารดา

Krech (อ้างถึงใน ศุวิมล, 2535: 37) ศึกษาพบว่ารายได้ของบิดามีความสัมพันธ์สูงกับการเลือกอาชีพของนักเรียน นักเรียนมีแนวโน้มที่จะคาดหวังให้ตนเองมีแบบฉบับของการดำเนินชีวิตให้เหมือนกับบิดาของตน รายได้ของครอบครัวเป็นตัวประกอบสำคัญในความคาดหวังของนักเรียนที่มีผลต่อโอกาสที่จะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับรายได้ของครอบครัว เด็กที่มีมาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงได้เปรียบอย่างมาก เนื่องจากได้รับความสนับสนุนทางการเงินในการศึกษาและเมื่อเริ่มต้นประกอบอาชีพบิดามารดามีฐานะทางเศรษฐกิจระดับกลาง มีแนวโน้มที่จะเสียสละเพื่อสนับสนุนทางการเงินเพื่อการศึกษาเล่าเรียนแก่บุตรของเขา ขณะที่บิดามารดาที่มีลักษณะเศรษฐกิจชั้นต่ำกว่าอาจจะไม่สามารถให้การสนับสนุนได้ กล่าวคือ เมื่อรายได้ของบิดาและมารดามากขึ้น ความปรารถนาของบุตรที่จะได้รับรายได้ที่สูงขึ้น และยิ่งกว่านั้นบิดามารดาที่มีรายได้มาก ต้องการที่จะสนับสนุนในการให้การศึกษาแก่บุตรของตนสูงขึ้น รวมทั้งการเตรียมพร้อมในเรื่องอาชีพด้วย

Strong (อ้างถึงใน เพ็ญศรี, 2535: 31) ศึกษาความสนใจในอาชีพของเพศชายและเพศหญิง พบว่าความแตกต่างในการเลือกอาชีพขึ้นอยู่กับความสนใจในอาชีพของตนเองเป็นส่วนใหญ่ เพศหญิงและเพศชายมีความสนใจในอาชีพแตกต่างกัน โดยเพศชายสนใจในอาชีพที่เกี่ยวกับเครื่องยนตร์กลไก กิจกรรมทางวิทยาศาสตร์ ทหาร การเมือง และอาชีพที่มีลักษณะโลดโผนตื่นเต้น

ส่วนเพศหญิงนั้นจะสนใจในงานศิลปะดนตรี กิจกรรมทางวรรณคดี บัญชี ครู และงานด้านสังคม สงเคราะห์ สิ่งที่เพศชายและเพศหญิงมีความสนใจพอ ๆ กัน คือ ดนตรี บัญชี

Laurance (อ้างถึงใน สุมา, 2542: 63) ได้ศึกษาพบว่าเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีลักษณะ เศรษฐกิจทางสังคมระดับกลางจะเลือกอาชีพระดับสูงกว่าอาชีพของบิดามารดา และพบว่า เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้สูง จะตั้งใจเรียนต่อจนถึงระดับอุดมศึกษาและเลือกอาชีพระดับวิชาชีพ แต่เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำจะเลือกอาชีพที่ใช้ทักษะหรือความชำนาญ ซึ่งเป็นลักษณะ งานที่ไม่ซับซ้อน จะเห็นได้ว่า เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำไม่กล้าตั้งความหวังไว้สูง

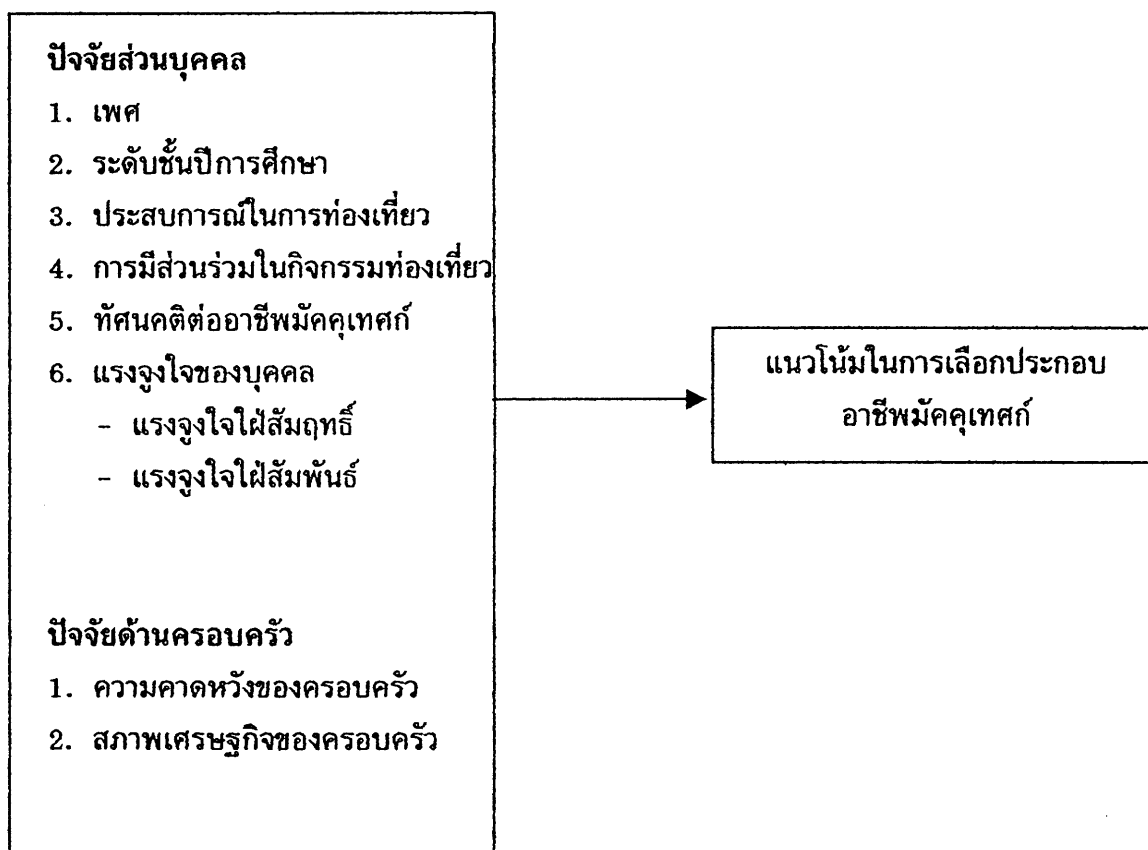
จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยเพศ ระดับชั้นปีการศึกษา ทักษะสติ แรงจูงใจของบุคคล ประสบการณ์และการมีส่วนร่วม รวมทั้งความคาดหวังและสภาพเศรษฐกิจ ของครอบครัว มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของบุคคล แต่เนื่องจาก งานวิจัยส่วนใหญ่ จะเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพอิสระและอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ อาชีพมั่นคง เทศก์ อีกทั้งงานวิจัยดังกล่าว ส่วนใหญ่จะศึกษากับนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับที่ อัจฉรา สุขารมณ และคณะ (2540: 46-47) ได้กล่าวว่า การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการ เลือกอาชีพที่ทำกรวิจัยในประเทศไทยนั้นยังไม่กว้างขวางและลึกซึ้งเท่าใดนัก การวิจัยในเรื่องการ เลือกอาชีพส่วนใหญ่ มักศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา โดยที่มีการทำ วิจัยกับนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาน้อยมาก นอกจากนี้ยังได้เขียนเสนอแนะในการทำวิจัย ครั้งต่อไปได้ว่า น่าจะได้มีผู้ที่สนใจทำวิจัยเรื่องนี้ให้มากขึ้น เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาและส่งเสริม การแนะนำนักศึกษาให้มีการเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องตามแนวทางที่ควรจะเป็น ดังนั้นผู้วิจัยจึง สนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องของการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา และเพื่อให้ได้มีการนำผล การศึกษาไปใช้ได้จริง ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาในลักษณะของการเลือกอาชีพอย่างเฉพาะ เจาะจง ซึ่งในครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพ มัคคุเทศก์ ของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เลือก เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ ในระดับชั้นปีที่ 3 และปีที่ 4 ปีการศึกษา 2543 โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คณะวิทยาการ จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

จากการตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดตัวแปรและตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยบางประการได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยเพศ ระดับชั้นปีการศึกษา ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยว ทักษะติดต่ออาชีพมัคคุเทศก์ แรงจูงใจของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัว และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว สามารถร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3 จำนวน 135 คน และระดับชั้นปีที่ 4 จำนวน 123 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 258 คน ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2543 โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

2. กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3 และปีที่ 4 ซึ่งศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2543 โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต โดยในการสุ่มตัวอย่างดำเนินการดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดโดยใช้สูตร ของ Yamane (อ้างถึงใน บุญธรรม, 2540: 71) คือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ในการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มเท่ากับ .05 ค่าขนาดได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 157 คน

2.2 การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการจัดชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรต่อกลุ่มตัวอย่าง (Proportional Stratified Random Sampling) โดยจำแนกนักศึกษาตามระดับชั้นปีการศึกษา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามชั้นปีของประชากรอย่างทั่วถึง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับชั้นปีการศึกษา

ระดับชั้นปีการศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ปี 3	135	82
ปี 4	123	75
รวม	258	157

2.3 เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละระดับชั้นปีการศึกษา จึงทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นปีโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับชั้นปีการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยวทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ และแรงจูงใจของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

2. แบบสอบถามปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย ความคาดหวังของครอบครัวและสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

3. แบบสอบถามแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์

จากแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนข้างต้น ผู้วิจัยได้จัดเรียงเรียงพิมพ์แบบสอบถาม ออกเป็นตอนย่อย ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการอ่านและเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ข) ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ ระดับชั้นปีการศึกษา ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยว

1.2 แบบสอบถามปัจจัยด้านครอบครัว จำนวน 2 ข้อ เป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังของครอบครัว และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยผู้ตอบจะประเมินความรู้สึกของตนเองต่อข้อคิดเห็นแต่ละข้อ ตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด มีข้อคำถามทั้งสิ้น 28 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามทางบวก (Positive) จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-14 และข้อคำถามทางลบ (Negative) จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 15-28

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องแรงจูงใจของบุคคล โดยวัดแรงจูงใจ 2 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยผู้ตอบจะประเมินความรู้สึกของตนเองต่อข้อคิดเห็นแต่ละข้อตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด มีข้อคำถามทั้งสิ้น 14 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-7 และข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8-14 ซึ่งจะมีข้อคำถามในทางบวก (Positive) เท่านั้น

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยผู้ตอบจะประเมินความรู้สึกของตนเองต่อข้อคิดเห็นแต่ละข้อตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด มีข้อคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามทางบวก (Positive) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-5 และข้อคำถามทางลบ (Negative) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 6-10

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ อาจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์ ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล กรรมการสาขาวิชาเอก รองศาสตราจารย์ ดร.พวงเพชร วัชรอยู่ กรรมการสาขาวิชารอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นันทรักษ์ หัวหน้าโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิสา ชัชกุล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏภูเก็ต ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ทางด้านมัคคุเทศก์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาให้ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ร่วมแก้ไขปรับปรุงแล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มนักศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน เพื่อทำการวิเคราะห์ค่า Item Total Correlation รายข้อ (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ค) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient) ซึ่งปรากฏผลดังนี้

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9862
2. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องแรงจูงใจของบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9618 ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ 2 ประเภท ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9101 และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9382
3. แบบสอบถามแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9470

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขออนุญาตหัวหน้าโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 และปีที่ 4 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงได้ขอความร่วมมือจากนักศึกษาในการตอบแบบสอบถามจำนวน 157 ฉบับ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และสามารถเก็บแบบสอบถามได้กลับคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ ที่ได้รับคืนมา จำนวน 157 ฉบับ ซึ่งทุกฉบับมีความสมบูรณ์ครบถ้วน สามารถนำไปวิเคราะห์ได้

2. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถาม ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1

2.2 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยมากที่สุด	5

2.3 แบบสอบถามแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้



ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ความคิดเห็นในเรื่องทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ แรงจูงใจของบุคคล ซึ่งได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง โดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (อ้างถึงใน บุญเรียง, 2539: 13)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

แล้วแบ่งออกเป็น 3 ช่วงเท่ากัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เกณฑ์แบ่งระดับความคิดเห็นของปัจจัยต่าง ๆ

ปัจจัย	ช่วงคะแนน	ความหมาย
<u>ทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์</u>	28.00 – 65.33	ต่ำ
	65.34 – 102.66	ปานกลาง
	102.67 – 140.00	สูง
<u>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</u>	7.00 – 16.33	ต่ำ
	16.34 – 25.66	ปานกลาง
	25.67 – 35.00	สูง
<u>แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์</u>	7.00 – 16.33	ต่ำ
	16.34 – 25.66	ปานกลาง
	25.67 – 35.00	สูง

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัย	ช่วงคะแนน	ความหมาย
แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพภาคเกษตร	10.00 – 23.33	น้อย
	23.34 – 36.66	ปานกลาง
	36.67 – 50.00	มาก

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิควิธี Stepwise ซึ่งเทคนิควิธีนี้จะคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการ

เนื่องจากเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุ จะนำมาใช้ก็ต่อเมื่อตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมีระดับการวัดเชิงปริมาณ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องแปลงค่าของตัวแปรที่มีการวัดระดับกลุ่ม (Nominal) ซึ่งได้แก่ ตัวแปรเพศ ระดับชั้นปีการศึกษา ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยว ความคาดหวังของครอบครัวและสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ให้เป็นการวัดเชิงปริมาณในระดับช่วง (Interval) โดยทำให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy)

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความเข้าใจตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE B	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ B
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์
P	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
***	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

#### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แสดงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในรูปของความถี่และร้อยละ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับชั้นปีการศึกษา ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว และการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยว

1.2 ข้อมูลปัจจัยทางด้านครอบครัว ได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัวและสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

ส่วนที่ 2 แสดงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในด้านทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์

2.2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในด้านแรงจูงใจของบุคคลประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

2.3 ข้อมูลแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์

ส่วนที่ 3 แสดงการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** แสดงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในรูปของความถี่ และร้อยละ

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับชั้นปีการศึกษา ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว และการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยว

1.2 ข้อมูลปัจจัยทางด้านครอบครัว ได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัว และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

**ตารางที่ 3** จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>		
<b>เพศ</b>		
1. ชาย	74	47.1
2. หญิง	83	52.9
รวม	157	100.0
<b>ระดับชั้นปีการศึกษา</b>		
1. ปีที่ 3	82	52.2
2. ปีที่ 4	75	47.8
รวม	157	100.0
<b>การมีประสบการณ์ในการท่องเที่ยว</b>		
1. ไม่เคยท่องเที่ยว	0	0
2. เคยท่องเที่ยว แบบไม่มี มัคคุเทศก์ในการนำเที่ยว	44	28.0
3. เคยท่องเที่ยว แบบมี มัคคุเทศก์ในการนำเที่ยว	113	72.0
รวม	157	100.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
<b>การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการท่องเที่ยว</b>		
1. ไม่เคย	74	47.1
2. เคย	83	52.9
รวม	157	100.0
<b>ปัจจัยด้านครอบครัว</b>		
<b>ความคาดหวังของครอบครัว</b>		
1. คาดหวังให้ประกอบอาชีพ รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ	23	14.6
2. คาดหวังให้ประกอบอาชีพ อิสระหรือธุรกิจส่วนตัว	62	39.5
3. คาดหวังให้ประกอบอาชีพ อื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาชีพรับราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ และไม่ใช้ อาชีพอิสระ หรือธุรกิจส่วนตัว	72	45.9
รวม	157	100.0
<b>สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว</b>		
1. รายได้เหลือเก็บ	59	37.6
2. รายได้เพียงพอ	54	34.4
3. รายได้ไม่เพียงพอ	44	28.0
รวม	157	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางด้านครอบครัวของนักศึกษา  
โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว มีลักษณะดังนี้

นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.9 มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 52.2 มีประสบการณ์ในการท่องเที่ยวแบบมีมัคคุเทศก์ ในการนำเที่ยว ร้อยละ 72 และเคยมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยว ร้อยละ 52.9 ครอบครัวของนักศึกษาส่วนใหญ่ มีความคาดหวังให้นักศึกษาประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากอาชีพรับราชการ รัฐวิสาหกิจ อาชีพอิสระหรือธุรกิจส่วนตัว ซึ่งส่วนใหญ่ระบุว่า ให้นักศึกษาประกอบอาชีพใดก็ได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของนักศึกษาและเป็นอาชีพที่สุจริต คิดเป็นร้อยละ 45.9 และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวของนักศึกษา ส่วนใหญ่มีรายได้เหลือเก็บ ร้อยละ 37.6

ส่วนที่ 2 แสดงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในด้านทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์

2.2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในด้านแรงจูงใจของบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และระดับแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์	86.01	24.88	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	22.29	5.12	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	24.57	4.92	ปานกลาง
แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์	30.74	10.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว มีทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 86.01 22.29 24.57 และ 30.74 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 แสดงการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐาน** ปัจจัยบางประการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับชั้นปี การศึกษา ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยว ทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ แรงจูงใจของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และปัจจัยทางด้านครอบครัว ได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัวและสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว สามารถร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ตัวแปร	B	SE B	Beta	T	P
ทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์	.384	.013	.923	29.832	.000
ค่าคงที่	-2.305				
R = .923      R <sup>2</sup> = .852      R <sup>2</sup> adj = .851      F = 889.972      Sig F = .000					

จากตารางที่ 5 ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน เพื่อพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้วยตัวแปรเพศ ระดับชั้นปีการศึกษา ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยว ทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ความคาดหวังของครอบครัว และสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาได้ มีเพียงตัวแปรเดียว คือ ทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษา ซึ่งสามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของ



นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้ร้อยละ 85.1 ( $R^2 \text{ adj} = .851$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

### ข้อวิจารณ์

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต พิจารณาได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต มีทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ อยู่ในระดับปานกลาง ดังจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 86.01 22.29 24.57 และ 30.74 ตามลำดับ สาเหตุเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก

1. **แรงจูงใจในการเลือกสาขาวิชาเรียน** โดยทั่วไปของผู้ที่เลือกเรียนในสถาบันการศึกษาใด ๆ หรือสาขาวิชาต่าง ๆ นั้น อาจมีทั้งผู้ที่ตั้งใจอย่างเต็มที่เพื่อที่จะเข้าเรียนในสาขาซึ่งตนเองชอบเข้าได้เป็นอันดับแรก และมีผู้ที่จำใจเข้าเรียนซึ่งอาจเพราะสอบผ่านได้เฉพาะสถาบันการศึกษาและสาขาวิชานั้น ๆ ที่ตนเองไม่ได้เลือกที่จะเรียนเป็นอันดับแรก จึงทำให้ผู้เรียนอาจมีความไม่พึงพอใจหรือมีความภาคภูมิใจที่จะเรียนไม่เต็มที่นัก ซึ่งจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจในการเลือกสาขาวิชาเรียนที่ไม่สูงนัก อาจมีผลทำให้บุคคลนั้นมีทัศนคติที่ไม่ดีนักต่อสาขาที่เรียนหรือสาขาวิชาชีพที่ตนเองเข้าเรียน และจากสาเหตุนี้อาจส่งผลทำให้นักศึกษามีทัศนคติที่ไม่ดีนักต่ออาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ตนเองศึกษาอยู่ ดังจะเห็นได้จากผลการการศึกษาที่พบว่า นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์อยู่ในระดับปานกลาง

2. **การตัดสินใจเลือกอาชีพในอนาคต** บุคคลหนึ่งบุคคลใดจะตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ก็เนื่องมาจากการที่บุคคลนั้นมีโอกาสได้ทดลองปฏิบัติและได้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนั้น ๆ (อ้างถึงใน อัจฉรา, 2540) จากผลการศึกษาครั้งนี้ ที่พบว่านักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว มีแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ในระดับปานกลางนั้น อาจเนื่องมาจากการตัดสินใจที่จะเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษา ในระยะเริ่มแรกยังไม่แน่นอน เนื่องจากนักศึกษายังไม่ได้รับความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับอาชีพมัคคุเทศก์ว่าเป็นอย่างไร แต่เมื่อได้เข้ามาศึกษาในสาขาอาชีพนี้และฝึกปฏิบัติแล้วอาจทำให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความมั่นใจ แน่ใจ และการตัดสินใจที่จะเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์มีเพิ่มขึ้น แต่สาเหตุที่แนวโน้มในการเลือกอาชีพมัคคุเทศก์ไม่อยู่ในระดับสูงมากนัก อาจเนื่องจาก นักศึกษากลุ่มนี้อาจไม่ได้ตัดสินใจเฉพาะเจาะจงที่จะเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์เพียงอาชีพเดียว แต่อาจ

มีความสนใจและความตั้งใจที่จะเลือกประกอบอาชีพอื่น ๆ ด้วย ซึ่งจากสาเหตุของการที่นักศึกษาไม่ได้เลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์เพียงอาชีพเดียวนั้น อาจทำให้ผลการศึกษาในเรื่องของแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ออกมาอยู่ในระดับกลาง ๆ คือ ไม่สูงและไม่ต่ำนัก ซึ่งตรงกับที่ Holland (อ้างถึงใน สำเนา, 2529) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนมีความสนใจต่ออาชีพอยู่สองหรือสามอาชีพด้วยกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบุคคลเป็นอย่างมาก

3. **ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพมัคคุเทศก์** มีผลต่อทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษา ซึ่งอาจเนื่องมาจากนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ยังไม่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพมัคคุเทศก์ในระยะเริ่มแรก หรืออาจจะรู้แต่ไม่แจ่มแจ้งนัก แต่เมื่อได้เข้ามาเรียนจนถึงระดับชั้นปีที่ 3 และ 4 มีการพัฒนาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพมัคคุเทศก์ จึงอาจทำให้มีทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์เพิ่มขึ้นจากเดิม แต่จากผลการศึกษา ที่พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอยู่ในระดับปานกลาง คือไม่สูงและไม่ต่ำนักอาจเนื่องมาจากเมื่อนักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับอาชีพมัคคุเทศก์เพิ่มขึ้น จะทำให้นักศึกษาได้เห็นถึงข้อเท็จจริงของอาชีพนี้และมองเห็นว่า งานมัคคุเทศก์เป็นงานที่หนัก และต้องคอยเอาใจผู้อื่น อีกทั้งเป็นงานที่ต้องใช้การแก้ปัญหา เฉพาะหน้า ดังที่ พวงบุหงา ภูมิพานิช (2535: 10) กล่าวว่า งานมัคคุเทศก์ไม่ใช่้งานง่าย ๆ อย่างที่เข้าใจกัน ไม่ใช่งานแค่พานักท่องเที่ยวไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ พร้อมอธิบายเรื่องราว แต่แท้จริงแล้วมัคคุเทศก์เป็นผู้ที่จะต้องรับผิดชอบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว อีกทั้งยังต้องเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ อันอาจจะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน มัคคุเทศก์ต้องทำงานอย่างมีไหวพริบพร้อมที่จะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเมื่อนักศึกษาได้ทราบข้อเท็จจริงของอาชีพนี้และนำมาวิเคราะห์กับลักษณะนิสัยส่วนตัวรวมทั้งบุคลิกภาพของตนเองแล้ว บางคนอาจพบว่าตนเองไม่เหมาะที่จะทำงานลักษณะนี้ อีกทั้งยังไม่ชอบที่จะต้องคอยดูแล เอาใจผู้อื่น ก็อาจทำให้นักศึกษาบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพนี้ได้ ซึ่งจากสาเหตุดังกล่าว อาจส่งผลทำให้ทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว อยู่ในระดับปานกลาง

4. **ข้อจำกัดในการเรียนการสอน** อาจมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยมีโอกาสในการพบปะ พูดคุย และสอนวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลในอุตสาหกรรมบริการ การจัดการอุตสาหกรรมบริการ และจิตวิทยาบริการ ผู้วิจัยพบว่าโดยส่วนใหญ่ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มนี้ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อีกทั้งมีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานที่ท้าทายความสามารถของตน ดังจะเห็นได้จากการที่ผู้วิจัยและอาจารย์ท่านอื่นที่ได้สอนให้กับนักศึกษากลุ่มนี้ และมีการกำหนดหัวข้อรายงานซึ่งเป็นงานที่จะต้องทำเป็นกิจกรรมกลุ่มให้กับนักศึกษาไปทำ นักศึกษาก็มีผลงานที่ออกมาโดยมี

ความคิดริเริ่มในการทำงานและมีผลงานออกมาค่อนข้างดี แต่อย่างไรก็ตามการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต มีการจัดจำนวนนักศึกษาเข้าเรียนในแต่ละวิชาค่อนข้างมาก บางครั้งจัดวิชาเรียนเดียวแต่มักมีนักศึกษาเข้าชั้นเรียนถึง 60-80 คน ซึ่งอาจทำให้ผู้สอนไม่สามารถที่จะสอนและดูแลนักศึกษาอย่างทั่วถึง (ทับทิม, 2543) อีกทั้งการให้งานแก่นักศึกษาจะเป็นการให้ทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งจะให้หัวหน้ากลุ่มเป็นผู้รับผิดชอบในการทำงานกลุ่มร่วมกับสมาชิก จึงทำให้นักศึกษาอาจจะคละกันระหว่างผู้ที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจเรียนปะปนกันอยู่ ซึ่งตรงกับที่ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 116) กล่าวถึง หลักในการจัดโอกาสเพื่อการเรียนรู้นักเรียนว่า ผู้เรียนแต่ละคนในชั้นเรียนหนึ่ง ๆ จะมีความแตกต่างกันทั้งภายในและภายนอก นอกจากนี้นักเรียนแต่ละคนจะมีความสามารถและความสนใจในการเรียนไม่เท่ากันในแต่ละชั้นเรียน ดังนั้น การจัดการเรียนรู้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้จัดควรที่คำนึงถึงขนาดของจำนวนนักเรียนแต่ละชั้นเรียนด้วย จากสาเหตุดังกล่าวอาจส่งผลต่อทัศนคติ ความสนใจของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนในชั้นเรียน และส่งผลต่อระดับคะแนนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวให้อยู่ในระดับกลาง คือไม่สูงและไม่ต่ำนัก (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ง)

5. ข้อจำกัดทางด้านสถานที่ การที่แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก สถานที่ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิตค่อนข้างคับแคบและไม่เพียงพอกับนักศึกษาที่มีจำนวนมาก ซึ่งเห็นได้จากการที่สถาบันราชภัฏสวนดุสิต มีการขยายศูนย์การศึกษา นอกสถาบันซึ่งเป็นสถานที่ ที่สถาบันไปดำเนินการจัดการศึกษาให้กับนักศึกษาทั้งภาคปกติ และภาคสมทบ จำนวนรวมทั้งสิ้น 18 ศูนย์การศึกษา ซึ่งเปิดดำเนินการทั้งในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2544) จากสาเหตุของสถานที่ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม จึงอาจจะทำให้การจัดกิจกรรมของนักศึกษาไม่ค่อยได้ผล ซึ่งเหตุนี้อาจเป็นสาเหตุของการที่นักศึกษาไม่ค่อยได้มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กัน และไม่ได้รู้จักกัน นอกจากนี้การที่สถาบันไม่ได้จัดกิจกรรมนอกเวลาเรียนให้กับนักศึกษาก็อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ของนักศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก จากข้อสังเกตจากอาจารย์ท่านอื่นซึ่งเป็นผู้สอนให้กับนักศึกษาในโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และจากการสังเกตของผู้วิจัยซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนและเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษาในกลุ่มนี้ จะสังเกตเห็นพฤติกรรมของนักศึกษาในโปรแกรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือนักศึกษาบางคนหรือบางกลุ่มก็จะเข้าเรียนและตั้งใจเรียนหรือมาเรียนแล้วก็กลับ ไม่ค่อยได้ทำกิจกรรมหรือมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน แต่มีนักศึกษาบางคนหรือบางกลุ่มจะเข้าเรียน และตั้งใจที่จะปฏิสัมพันธ์โดยที่ไม่ค่อยได้ให้ความสนใจกับบทเรียนเท่าไรนัก (นฤมล นันทรักษ์, 2543) ซึ่งจากลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันนี้ อาจจะเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลให้ แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

**สมมติฐาน:** ปัจจัยบางประการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับชั้นปี การศึกษา ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยวทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ แรงจูงใจของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัว และสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว สามารถร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพียงปัจจัยเดียวที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้ ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 85.1 ส่วนปัจจัยที่เหลือนอกจากนี้ไม่สามารถร่วมพยากรณ์ได้

จากผลวิจัยที่พบว่า ทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้เพราะ ทัศนคติเป็นความคิด ความรู้สึก ที่สามารถอธิบายถึงความรู้ความเข้าใจของคนต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และเมื่อบุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว ก็จะทำให้เขาเกิดพฤติกรรมและการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำ ซึ่งตรงกับที่ รวีวรรณ อังคุนุรักษ์พันธ์ (2533) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงของพฤติกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุดตาล ศรีเมฆ (2541) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการเลือกอาชีพของนักเรียนคือ ปัจจัยทางด้านความถนัดและทัศนคติความสนใจในอาชีพ งานวิจัยของชาญศิลป์ อุทโยธา (2528) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำนายและเข้าใจพฤติกรรมเลือกคณะวิศวกรรมศาสตร์ในการสอบโควตามหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ปีการศึกษา 2528: การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผลของอัจเซนและพิชเบน พบว่า ทัศนคติต่อการเลือกศึกษาต่อการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในการเลือกศึกษาต่อ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจในกรณีเลือกศึกษาต่อคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของสมศรี ชูส่องแสง (2532) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ทัศนคติต่อการเลือกศึกษาต่อและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง สามารถร่วมทำนายความตั้งใจในการศึกษาต่อได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพงษ์พจน์ ลีแสน (2532) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาที่มีผลต่อความตั้งใจในการเลือกที่จะทำงานในโรงพยาบาล

ชุมชนของนักศึกษาทันตแพทย์ พบว่า ทศนคติในการทำงานในโรงพยาบาลชุมชน และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเลือกทำงานในโรงพยาบาลของนักศึกษาทันตแพทย์ ซึ่งตรงกับที่ นิพนธ์ คันธเสวี (อ้างถึงใน กังวาน, 2540: 36) กล่าวว่า ทศนคติเป็นสิ่งที่ชี้นำทิศทางของอาการแสดงออกของบุคคล หากบุคคลจะกระทำหรือแสดงอะไรออกมา ก็ตามย่อมทำไปตามทศนคติที่เขามีต่อสิ่งนั้น ทศนคติจึงมีอิทธิพลในการแสดงพฤติกรรมและการเลือกของบุคคล ซึ่งอาจเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ทศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์สามารถทำนายแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในอนาคตได้

ส่วนปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาได้ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับชั้นปีการศึกษา ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยว และแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ปัจจัยทางด้านครอบครัว ได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัว สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว อธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ ไม่สามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาได้ อาจเนื่องมาจากการทำงานในปัจจุบันเปิดโอกาสให้บุคคลทำงานอย่างทัดเทียมกัน โดยไม่จำกัดเพศ ดังนั้นปัจจัยในเรื่องเพศจึงไม่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา สุขารมณ และคณะ (2540: 69) ที่กล่าวถึง ปัจจัยในเรื่องเพศว่า การศึกษาในปัจจุบันเปิดโอกาสให้นักศึกษาเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระในการเรียนและการเลือกอาชีพมากขึ้น โดยที่ไม่ต้องคำนึงถึงเพศ นักศึกษาทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถแสวงหาข้อเท็จจริงในเรื่องอาชีพได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อตัวนักศึกษาเอง และเป็นประโยชน์ต่อการเลือกอาชีพที่จะทำในอนาคต

ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับชั้นปีการศึกษา ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว และการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยว ไม่สามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาได้ อาจเนื่องมาจาก ระดับชั้นปีการศึกษาที่ทำการวิจัยนั้น เป็นระดับชั้นที่ใกล้เคียงกันมากคือ ปีที่ 3 และปีที่ 4 อีกทั้งอายุของนักศึกษาทั้งสองชั้นปีนี้ ก็มีระดับอายุใกล้เคียงกัน จึงทำให้นักศึกษาทั้งสองกลุ่มนี้อาจมีแนวคิดในการเลือกอาชีพที่เหมือนกัน ประกอบกับการที่โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีการเรียนการสอนทางด้านมัคคุเทศก์ และมีการจัดกิจกรรมในการทำทัวร์จำลองของนักศึกษา โดยจัดให้กับนักศึกษาที่ยังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 จนถึงชั้นปีที่ 4 (รายละเอียดดูได้จากโครงสร้างหลักสูตรในภาคผนวก ก) ดังนั้นนักศึกษาทั้งสองกลุ่มนี้ค่อนข้างที่จะได้รับประสบการณ์ในการท่องเที่ยวที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งยังมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวเหมือนกัน ซึ่งจากเหตุผลที่เนื่องมาจากการที่กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะที่ใกล้เคียงกันมาก ก็อาจ

จะมีผลทำให้ไม่สามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาได้

ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านแรงจูงใจของบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ไม่สามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้ อาจเนื่องมาจาก ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ ซึ่งมีมัคคุเทศก์เป็นเพียงหนึ่งในหลาย ๆ อาชีพในงานทางด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ที่นักศึกษากลุ่มนี้จะสามารถออกไปประกอบอาชีพในอนาคตได้ และการที่นักศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ก็มิได้หมายความว่า ในอนาคตนักศึกษาจะต้องเจาะจงเลือกประกอบอาชีพในการเป็นมัคคุเทศก์เพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะในอาชีพต่าง ๆ ที่เป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานบริการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวนั้นมีมากมาย อาทิเช่น งานสายการบิน งานที่เกี่ยวกับธุรกิจประเภทโรงแรม งานทางด้านร้านค้าและภัตตาคาร และงานอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งงานในอาชีพดังกล่าวข้างต้นนี้ต่างก็เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในการทำงานเช่นเดียวกัน

ปัจจัยทางด้านครอบครัว ซึ่งประกอบด้วย ความคาดหวังของครอบครัว และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว ไม่สามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้ อาจเนื่องมาจากการที่นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยวตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพนั้น จะต้องเลือกโดยคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก ซึ่งความคาดหวังของครอบครัว และสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวอาจมีส่วนสำคัญบ้าง แต่มีความสำคัญเป็นอันดับรองลงมา ดังนั้น การเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว นั้น ส่วนที่สำคัญที่สุด เนื่องมาจากตัวของนักศึกษาเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา สุขารมณและคณะ (2540: 70) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะเลือกงานได้อย่างตามความเป็นจริงนั้น บุคคลจะต้องเลือกโดยคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก และจากงานวิจัยของ เพ็ญศรี จินดาศักดิ์ (2535: 94) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่ารายได้และสภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ไม่มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของนักเรียน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต โดยปัจจัยบางประการที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับชั้นปีการศึกษา ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยว ทศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ และแรงจูงใจของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และปัจจัยทางด้านครอบครัว ได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัว และสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 และปีที่ 4 โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 157 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลและด้านครอบครัว แบบสอบถามทศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ แบบสอบถามแรงจูงใจของบุคคล และแบบสอบถามแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ แล้วนำผลที่ได้มาศึกษาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว มีทศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์อยู่ในระดับปานกลาง
2. ทศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์สามารถพยากรณ์แนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ได้ร้อยละ 85.1 ( $R^2 \text{ adj} = .851$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะ คือ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คือ ทักษะติดต่ออาชีพมัคคุเทศก์ ซึ่งจากการวิจัยที่พบนั้น เห็นได้ว่าทัศนคติมีผลต่อการเลือกอาชีพในอนาคตของนักศึกษา ดังนั้น ครูอาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้การอบรมในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ทัศนคติให้กับนักศึกษา จะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครู-อาจารย์ ที่เป็นผู้สอนให้กับนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผู้ซึ่งมีหน้าที่ในการผลิตบุคลากรให้ออกไปประกอบอาชีพในอนาคต ควรตระหนักถึงวัตถุประสงค์หลักของการผลิตบุคลากรออกสู่วิชาชีพ โดยคำนึงถึงการให้บุคลากรหรือนักศึกษาได้มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อสาขาวิชาชีพให้กับนักศึกษา เพื่อที่นักศึกษาจะได้นำความรู้ ความสามารถรวมทั้งทัศนคติที่ดีสู่การทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติในอนาคต ได้อย่างมีคุณภาพ

การที่จะปลูกฝังทัศนคติ อาจทำได้โดยการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับอาชีพที่เกี่ยวข้อง มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้สามารถมีโอกาสเข้าสัมผัสอาชีพที่หลากหลาย จัดให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนกับสถาบันการศึกษาในการส่งนักศึกษาเข้าฝึกงาน หรือเชิญผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ให้เข้ามาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่นักศึกษาในเรื่องของอาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบริการ เช่น อาชีพในธุรกิจสายการบิน อาชีพในธุรกิจโรงแรม หรือธุรกิจทางด้านภัตตาคาร เป็นต้น หรืออาจมีการจัดกิจกรรม หรือจัดทำแบบสอบถามเพื่อให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการของตนเอง ก่อนที่จะจบการศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีแนวทางในการเลือกอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตน ซึ่งไม่ใช่แต่เพียงอาชีพมัคคุเทศก์นี้เท่านั้น



แต่ควรเป็นอาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องกับสายงานทางด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการด้วย จะเห็นได้ว่า ทักษะดีต่ออาชีพของนักศึกษาส่งผลโดยตรงต่อการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาในอนาคต ดังนั้น นอกเหนือจากครู-อาจารย์แล้ว ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ใกล้ชิดกับนักศึกษา ซึ่งได้แก่ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ควรเสริมสร้างทักษะที่ดีต่ออาชีพให้กับนักศึกษา ซึ่งอาจทำได้โดยการให้นักศึกษาได้รับความรู้ ข่าวสาร ประสบการณ์ตรง หรือได้เห็นแบบอย่างที่ดีที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่ต้องการให้นักศึกษาเลือกทำในอนาคต

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยที่พบว่า ทักษะดีต่ออาชีพจะส่งผลโดยตรงต่อการเลือกอาชีพนั้น ๆ ดังนั้น หากเราต้องการให้นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ ได้จบไปทำงานให้ตรงกับอาชีพที่บุคคลนั้นเลือก เราจะต้องสร้างให้บุคคลเกิดทักษะที่ดีต่ออาชีพนั้นด้วย โดยการที่สถาบันการศึกษาจะต้องจัดให้มีการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีโอกาสรู้จักกับอาชีพต่าง ๆ หรือ อาจารย์ผู้สอนจะต้องสอนทางด้านวิชาการควบคู่ไปกับการสร้างจิตสำนึก และทักษะที่ดีต่ออาชีพ ยกตัวอย่างเช่น การที่จะสร้างทักษะที่ดีต่ออาชีพมัคคุเทศก์ให้แก่ นักศึกษา ผู้สอนอาจทำได้โดยวิธีการให้ความรู้แก่นักศึกษาในเรื่องของอาชีพมัคคุเทศก์ วิธีการเป็นมัคคุเทศก์ที่ดีควรทำอย่างไร นอกจากนี้ผู้สอนควรจะเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีโอกาสในการเข้าสัมผัสกับอาชีพนี้ อาจโดยการให้นักศึกษาได้ออกภาคสนาม ทดลองปฏิบัติงาน หรือให้มีโอกาสได้พบปะพูดคุย หรือได้รับความรู้จากมัคคุเทศก์อาชีพซึ่งเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพจริง ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจก่อให้เกิดทักษะที่ดีได้ และเมื่อนักศึกษามีทักษะที่ดีแล้วส่งผลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพได้ตรงตามสาขาที่เรียน ก็จะทำให้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในระบบการเรียนการสอน เพราะนักศึกษาสามารถนำวิชาความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้จริง ซึ่งจะเห็นได้ว่า นโยบายที่สำคัญประการหนึ่งของการผลิตบัณฑิต คือ การผลิตเพื่อออกสู่ตลาดอาชีพ หรือผลิตเพื่อให้ไปประกอบอาชีพ และการผลิตจะมีคุณค่าอย่างยิ่งหากนักศึกษาที่เรียนจบแล้วได้ทำงานตามสาขาอาชีพที่ได้เรียนมา

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษากับนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ดังนั้น ควรขยายขอบเขตการศึกษาออกไปโดยทำการศึกษากับนักศึกษาสถาบันราชภัฏอื่น ๆ หรือสถาบันการศึกษาอื่น ที่มีนักศึกษาในโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาออกไป โดยทำการศึกษากับนักศึกษาโปรแกรมอื่น ๆ โดยศึกษาเฉพาะเจาะจงถึงอาชีพเฉพาะด้านที่นักศึกษาแต่ละคณะ หรือแต่ละโปรแกรมกำลังศึกษาอยู่ และศึกษาถึงแนวโน้มในการประกอบอาชีพหลังจากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีของนักศึกษาแต่ละกลุ่ม

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถทำนายแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาได้ในอนาคต เช่น การได้รับข่าวสารของนักศึกษา ค่านิยมของนักศึกษาที่มีต่ออาชีพ เป็นต้น

2.4 ควรมีการติดตามผลนักศึกษาว่าเมื่อนักศึกษาจบไปแล้วนั้น ได้ประกอบอาชีพตามที่ระบุไว้จริงหรือไม่

2.5 ควรศึกษากับกลุ่มผู้ที่ประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ ว่าปัจจัยทางด้านทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์เป็นสาเหตุให้บุคคลเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์หรือไม่ หรือมีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์

## เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. 2528. จิตวิทยาการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่สอง). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีเดชา.
- กังวาน บุญเลิศฟ้า. 2540. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการบริการของพนักงานขายหน้าร้านในห้างสรรพสินค้า. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยาณี สนธิสุวรรณ. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. 2541. รายงานสถิติประจำปี 2541. กรุงเทพมหานคร: กองสถิติและการวิจัย, การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_ . 2542. สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนด้านการโรงแรม/ท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร: กองวิชาการและฝึกอบรม, การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- กิติ ตัยคานนท์. 2533. นักบริหารทันสมัย. (พิมพ์ครั้งที่สอง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.
- ชาญศิลป์ อุทธโยธา. 2528. การทำนายและเข้าใจพฤติกรรมกรรมการเลือกคณะวิทยาศาสตร์ในการสอบโควต้ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2528: การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผลของอ็องเซนและฟิชเบน. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา, คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชำนาญ ม่วงทิม. 2541. คู่มือมัคคุเทศก์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดารณี วงศ์อยู่น้อย. 2525. การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- ถวิล ธาราโกชน์. 2532. จิตวิทยาสังคม. (พิมพ์ครั้งที่สี่). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
ไอเดียนส์ไตร์.
- ทับทิม สุวรรณประภา. 2543. อาจารย์ประจำโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คณะวิทยาการ  
จัดการ, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. สัมภาษณ์, 5 ตุลาคม 2543.
- ธีระ นทีวุฒิกุล. 2521. การศึกษาความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนิตินิยมของนิสิตจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.
- ธีระพร อูวรรณโณ. 2528. “การวัดทัศนคติ: ปัญหาในการใช้เพื่อการทำนายพฤติกรรม”.  
วารสารการวัดผลการศึกษา. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2528): 15-35.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2542. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการวัดเจตคติ. อุบลราชธานี.  
ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นฤมล นันทรักษ์. 2538. สมรรถภาพของมัคคุเทศก์ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรมัคคุเทศก์ทั่วไป  
(ไทย): ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการร่วมมือระหว่างการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยกับสถาบัน  
ราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับ  
\_\_\_\_\_ . 2543. หัวหน้าโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ,  
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2543.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2528. พัฒนาการทางอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แสงจันทร์.
- นิคม จารุมณี. 2536. การจัดการอุตสาหกรรมบริการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์  
ไอเดียนส์ไตร์.
- บังอร ชูพงศ์. 2523. การศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักเรียนอาชีวศึกษา  
ในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่เจ็ด).  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2539. สถิติวิจัย 1. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด พีเอ็นการพิมพ์.
- บุบผา คุมนานนท์. 2528. หลักการมัคคุเทศก์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. ทัศนคติ การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.  
(พิมพ์ครั้งที่สอง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ประมวล วิทยากร. 2520. ค่านิยมในอาชีพและการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา  
ปีที่ 5 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลจังหวัดนครสวรรค์. กรุงเทพมหานคร:  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประสาธ อิศรปรีดา. 2522. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กราฟิคอาร์ต.
- ปราโมทย์ ทรัพย์เย็น. 2540. ประสิทธิผลของการอบรมมัคคุเทศก์: ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการ  
อบรมมัคคุเทศก์ทั่วไป (ต่างประเทศ) รุ่นที่ 24 มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร:  
ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม  
กรุงเทพ.
- ผกา บุญเรือง. 2520. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ วุฒิภาวะ  
ทางอาชีพและการควบคุมภายใน-ภายนอก. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2529. เอกสารประกอบการสอนแนะแนว 515 ทฤษฎีการพัฒนา  
อาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- พงษ์พจน์ ลิแสน. 2532. ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยาที่มีผลต่อความตั้งใจในการเลือกที่จะทำงานในโรงพยาบาลชุมชนของนักศึกษาทันตแพทย์. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2531. การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่สอง). กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พวงบุหงา ภูมิพานิช. 2535. องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาศิลปอาชีพ คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2533. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่สาม). กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พัชนี วรกวิน. 2522. จิตวิทยาสังคม. นนทบุรี: โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิง ปากเกร็ด.
- พุดตาล ศรีเมฆ. 2541. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดเพชรบูรณ์. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพ็ญศรี จินดาศักดิ์. 2535. การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เพ็ญงนา เตียเจริญ. 2541. ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของมัคคุเทศก์ในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มบุญ ตนะวัฒนา. 2537. การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจ-อุตสาหกรรม. (พิมพ์ครั้งที่สอง). กรุงเทพมหานคร: อีรพงษ์การพิมพ์.

- เยาวเรศ ไหลอุดม. 2541. ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความต้องการประกอบอาชีพอิสระของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2533. การวัดทัศนคติเบื้องต้น. ชลบุรี: ภาควิชาหลักสูตรการสอน คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2535. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทัศนคติ กับการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณ วรชวานิช. 2539. ภูมิศาสตร์การท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัชร วรศิริวัฒน์. 2536. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2533 (ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้). กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ไวยัช เจียมบรรจง. 2523. จิตวิทยาสังคม. นนทบุรี: โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. 2531. เจตคติ. กรุงเทพมหานคร: ดี.ดี.บุคส์ไตร์.
- ศุวิมล ควรเจริญ. 2535. การศึกษาแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 เขตการศึกษาที่ 11. พิษณุโลก: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. 2539. สถานภาพสถาบันราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักวางแผนและพัฒนา, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- \_\_\_\_\_. 2540. คู่มือนักศึกษา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักวางแผนและพัฒนา, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- ..... 2542. รายงานการสำรวจการเลือกสาขา/ อาชีพ ของนักศึกษา  
โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ปีการศึกษา 2542. กรุงเทพมหานคร: โปรแกรม  
อุตสาหกรรมท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. (อัครสำเนา)
- ..... 2543. ข้อมูลพื้นฐาน สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักวางแผนและพัฒนา, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ..... 2544. คู่มือนักศึกษาภาคสมทบ ศูนย์การศึกษานอกสถาบัน สถาบัน  
ราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เม็ดทรายพรินติ้ง.
- สมชาย ทองหมู่. 2541. การศึกษาการรับรู้ด้านอาชีพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เขต  
บางขุนเทียน. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.
- สมปอง รักชาธรรม. 2540. การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับ  
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จากสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี.  
กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมศรี ชูส่องแสง. 2532. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยม  
ศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่ขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัด  
นครศรีนครินทร์ธรรมราช กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำเนา ขจรศิลป์. 2529. การแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กอง  
บริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- สุภาพร มากแจ้ง. 2534. หลักมัคคุเทศก์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สุมา ชัยลักษณะานนท์. 2542. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้น  
มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุตรดิตถ์. กรุงเทพมหานคร:  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.



- อมวดี ชุมแสง. 2539. ทัศนคติของแม่บ้านต่อการบริโภคอาหารพร้อมปรุง. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรอนงค์ แจ่มผล. 2525. ความสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคลิกภาพทางอาชีพ ความสนใจอาชีพ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนกับการตัดสินใจเลือกอาชีพของนิสิตนักศึกษาปีที่ 2 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา สุซารมณ, อรพินทร์ ชูชม และทัศนาก ทองภักดี. 2540. รายการวิจัยฉบับที่ 62 องค์ประกอบทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อัญชลี บุปผาพิบูลย์. 2522. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม สติปัญญา และความสนใจในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. 2532. มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่สาม). กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อาริตา สันบุตร. 2539. การศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลางในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี เพชรสุด. 2531. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. 2537. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- เอนกกุล กรี่แสง. 2526. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิฆเนศ.
- Atkinson, J. W. 1966. An Introduction to Motivation. Princeton: Van Nostrand.

- Cook, W. R. 1967. "Factors Associated with the Occupational choices of Young Man". Dissertation Abstracts International. 28 (August 1967): 779-A
- Edwards, L. A. 1957. Techniques of Attitude Scale Construction. New York: Appleton Century Crafts, Inc.
- Ginzberg, E. 1966. The Development of Human Resources. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hilgard, R. E., R. C. Atkinson and R. L. Atkinson, 1971. Introduction to Psychology. (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- McClelland, D. C. 1985. Human Motivation. New York: Scott Foresman.
- Rokeach, M. 1970. Beliefs, Attitudes and Values. San Francisco: Jossey Bass Inc.
- Super, D. E. 1957. Career Pattern as a Basis for Vocational. New York: Harper and Brothers.
- Triandis, H. C. 1971. Attitude and Attitude Change. New York: John Wiley & Sons, Inc.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**สถาบันราชภัฏสวนดุสิต**

## สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

สถาบันราชภัฏสวนดุสิตเดิมชื่อ “โรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือน” เป็นโรงเรียนการเรือนแห่งแรกของประเทศไทย สังกัดกองอาชีวศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ เปิดดำเนินการครั้งแรก เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2477 ที่วังกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ ซึ่งในปัจจุบันเป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร มีความมุ่งหมายเพื่ออบรมการบ้านการเรือนสำหรับสตรีหลักสูตร 3 ปี ต่อมา พ.ศ. 2548 ย้ายกิจการมาอยู่ที่วังจันทร์เกษม ปัจจุบันคือสถานที่ตั้งของกระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือนมาเป็น “โรงเรียนการเรือนวังจันทร์เกษม” โดยสังกัดกองและกรมเดิม

ต่อมาในปี พ.ศ. 2483 ได้ย้ายจากวังจันทร์เกษม มาตั้งอยู่ในบริเวณวังสุนันทา บนพื้นที่ประมาณ 37 ไร่ ซึ่งเป็นสถานที่ตั้งสถาบันในปัจจุบันนี้ ตั้งอยู่บนพื้นที่ตอนเหนือของถนนราชวิถีกับถนนราชสีมาด้านทิศใต้และตะวันตก และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนการเรือนพระนคร” และได้ย้ายสังกัดจากกรมอาชีวศึกษา ไปสังกัดกองฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษา จนปี พ.ศ. 2504 กระทรวงศึกษาธิการประกาศยกฐานะโรงเรียนการเรือนพระนครเป็นวิทยากร และเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยครูสวนดุสิต” และในปี พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” เป็นชื่อสถาบันการศึกษาแทนชื่อ “วิทยาลัยครู” จึงทำให้วิทยาลัยครูสวนดุสิต เปลี่ยนชื่อเป็น สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2539)

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต เป็นสถาบันหนึ่งใน 36 แห่งทั่วประเทศ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และร่วมอยู่ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ อันประกอบด้วยสถาบันราชภัฏ 6 แห่งทั่วประเทศ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม สถาบันราชภัฏพระนคร และสถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา สถาบันราชภัฏธนบุรี สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา และสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อร่วมดำเนินงานและสนับสนุนภารกิจหลักให้มีประสิทธิภาพและเพื่อพัฒนากลุ่มสถาบันราชภัฏให้เป็นอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2544)

### การจัดการทางด้านศึกษา

ในปี พ.ศ. 2527 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) ซึ่งกำหนดให้วิทยาลัยครูมีการจัดการศึกษาเพื่อผลิตครูและสาขาวิชาการอื่น ประกอบด้วย 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาศิลปศาสตร์

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต พัฒนาสถาบันอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของ สังคมและความเจริญทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังได้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ประกอบการเรียน การสอน อาทิ การนำระบบวีดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ มาใช้ในการพัฒนาเพื่อให้การเรียนการสอนเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น สถาบันมีศักยภาพการดำเนินการซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการ การสนับสนุนด้านการศึกษาวิจัย การเขียนตำรา และการจัดฝึกอบรมการณวิชาชีพ

การดำเนินการดังกล่าวยังผลให้นักศึกษามีความรู้ทักษะและประสบการณ์ สามารถเข้าสู่ ตลาดแรงงานด้วยความเชื่อมั่นในวิชาชีพที่ศึกษา ซึ่งสาขาวิชาต่างๆ นั้นอยู่ในความรับผิดชอบ การ จัดการศึกษาของคณะวิชา ดังนี้ (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2543)

คณะวิทยาการจัดการ ประกอบด้วย 4 โปรแกรมวิชา ได้แก่ โปรแกรมบริหารธุรกิจ โปรแกรมการจัดการทั่วไป โปรแกรมนิเทศศาสตร์ และโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย 7 โปรแกรมวิชา ได้แก่ โปรแกรม ภาษาไทย โปรแกรมสังคมศาสตร์ โปรแกรมภาษาอังกฤษ โปรแกรมภาษาอังกฤษธุรกิจ โปรแกรม ภาษาฝรั่งเศสธุรกิจ โปรแกรมบรรณารักษศาสตร์ฯ โปรแกรมรัฐประศาสนศาสตร์

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย 11 โปรแกรมวิชา ยกตัวอย่างเช่น โปรแกรมเคมี โปรแกรมชีวประยุกต์ โปรแกรมคหกรรมศาสตร์ทั่วไป โปรแกรมวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร โปรแกรมสถิติประยุกต์ โปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ฯลฯ เป็นต้น

คณะครุศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 15 โปรแกรมวิชา ยกตัวอย่างเช่น โปรแกรมประถม ศึกษา โปรแกรมการศึกษาปฐมวัย โปรแกรมการศึกษาพิเศษ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ศึกษา โปรแกรมจิตวิทยาและการแนะแนว โปรแกรมการบริหารการศึกษา ฯลฯ เป็นต้น

คณะศิลปกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย โปรแกรมศิลปกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แขนงวิชา คือ แขนงออกแบบนิเทศศิลป์ และแขนงออกแบบประยุกต์ศิลป์

### บุคลากรในหน่วยงาน

ในปีการศึกษา 2544 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต มีอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนมากกว่า 500 คน ขึ้นไป สถาบันมีโครงการสนับสนุนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ให้มี

ศักยภาพสอดคล้องและเอื้อต่อการผลิตบัณฑิตทุกสาขาวิชาชีพและทุกโปรแกรมวิชา ซึ่งผลจากการสนับสนุนตามโครงการนี้ในจำนวนอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านี้สถาบันราชภัฏสวนดุสิต จึงมีรองศาสตราจารย์ 11 คน และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 115 คน เจ้าหน้าที่และพนักงานจำนวน 145 คน คณาจารย์ 333 คน นักศึกษาประมาณ 8,535 คน มีหน่วยงานอิสระในรูปของศูนย์และสำนักงานต่าง ๆ อีกไม่น้อยกว่า 20 หน่วยงาน เช่น ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพระยะสั้น สำนักส่งเสริมวิชาการศูนย์การศึกษาและวิจัย ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์กราฟฟิก กระจายน้ำ โรงแรมสวนดุสิตพาเลซ เป็นต้น (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2544)

### **ศูนย์การศึกษานอกสถาบัน**

ศูนย์การศึกษานอกสถาบันเป็นสถานที่นอกสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ที่สถาบันไปเปิดดำเนินการจัดการศึกษาให้กับนักศึกษา ทั้งภาคปกติและภาคสมทบ จำนวน 18 แห่ง โดยตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 10 แห่ง และต่างจังหวัด 8 แห่ง (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2544)

การจัดการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษานอกสถาบัน มี 3 รูปแบบ คือ

1. แบบปกติ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่นักศึกษาพบกับอาจารย์ผู้สอนโดยตรงตามตารางเวลาที่กำหนดไว้ในแต่ละภาคเรียน
2. แบบระบบทางไกล หมายถึง การจัดการเรียนการสอนผ่านสื่อต่าง ๆ ที่สถาบันจัดเตรียมให้ อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ วีดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ เทป เอกสารคำสอน วิทยุศึกษา อินเทอร์เน็ต และพบกับอาจารย์สอนเสริม
3. แบบผสม หมายถึง การเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ที่พบกับอาจารย์ผู้สอนเช่นเดียวกับแบบปกติ แต่อาจมีบางรายวิชาที่นักศึกษาเรียนผ่านระบบวีดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ หรือการสอนผ่านโทรทัศน์วงจรปิด

### **การเสริมสร้างประสบการณ์และกิจกรรม**

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต มุ่งเน้นให้นักศึกษามีความพร้อมที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตการทำงานได้อย่างดีและให้มีพื้นฐานทักษะในการพัฒนาตนเอง จึงส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบและต่อเนื่องตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุกด้านขณะศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ คุณธรรม บุคลิกภาพ พละนาถมัย และศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2544)

## การบริการชุมชน

นอกจากการจัดการเรียนการสอนตามปกติแล้ว สถาบันราชภัฏสวนดุสิตยังได้จัดทำโครงการพิเศษต่าง ๆ เพื่อเป็นการบริการชุมชนและเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์สำหรับนักศึกษา และบุคคลทั่วไป อาทิ โครงการอบรมภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี โครงการอบรมมัคคุเทศก์ โครงการอบรมชมรมอบและการจัดดอกไม้ โครงการสอนดนตรี โครงการสอนศิลปะ โครงการสอนว่ายน้ำสำหรับเด็กและสตรี โครงการอบรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2544)

## คณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ เป็นคณะหนึ่งของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งได้ก่อตั้งหลังจากพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2527) ได้กำหนดให้วิทยาลัยครู สามารถผลิตบุคลากรสาขาอื่น นอกจากสายครู เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น คณะวิทยาการจัดการ จึงได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2527 (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2539)

คณะวิทยาการจัดการเป็นหน่วยงานหนึ่งของสถาบันราชภัฏสวนดุสิตซึ่งได้รับนโยบายของสถาบันเพื่อการปรับปรุงแผนต่าง ๆ ในการพัฒนาคณะเพื่อให้สอดคล้องกับแผนของสถาบัน โดยคณะวิทยาการจัดการ ประกอบด้วย 4 โปรแกรมวิชา ได้แก่ โปรแกรมบริหารธุรกิจ โปรแกรมการจัดการทั่วไป โปรแกรมนิเทศศาสตร์ และโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2543)

## โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

สถาบันราชภัฏสวนดุสิตได้ดำเนินการเปิดการเรียนการสอนในหลักสูตรปริญญาตรีที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งเปิดดำเนินงานในรูปของโปรแกรมวิชา โดยใช้ชื่อโปรแกรม คือ โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โดยเปิดรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 เป็นต้นมา

พันธกิจของโปรแกรม คือผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในวิชาชีพอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการให้มีคุณภาพ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม



วัตถุประสงค์ของหลักสูตรโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คือ (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2540)

1. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่ดีต่ออาชีพในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
2. เพื่อผลิตบัณฑิตให้สามารถดำเนินการประกอบอาชีพที่เกี่ยวพันต่ออาชีพในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอันส่งผลต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ
3. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ทางวิชาการ ความสามารถทางปฏิบัติ และตระหนักถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่มีผลต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ สังคมและสภาพแวดล้อม
4. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีเจตคติที่ดีต่อประเทศชาติ จรรยาบรรณวิชาชีพและขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของประเทศ
5. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีปฏิภาณไหวพริบ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถดำรงตนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

#### โครงสร้างหลักสูตรของโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

นักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต จะต้องเรียน โดยมีหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 144 หน่วยกิต โดยมีสัดส่วนหน่วยกิตแต่ละหมวดวิชาและแต่ละกลุ่มวิชา ดังนี้ (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2540)

1. หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป	33 หน่วยกิต
1.1 กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร	9 หน่วยกิต
1.2 กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	9 หน่วยกิต
1.3 กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	6 หน่วยกิต

#### 1.4 กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 9 หน่วยกิต

### 2. หมวดวิชาเฉพาะด้าน 101 หน่วยกิต

#### 2.1 กลุ่มวิชาเนื้อหา 79 หน่วยกิต

กลุ่มวิชาเนื้อหาประกอบด้วย กลุ่มวิชาเนื้อหาบังคับเรียน และกลุ่มวิชาเนื้อหาเลือก โดยนักศึกษาจะต้องเรียนในหมวดวิชาบังคับเรียนเป็นจำนวน 32 หน่วยกิต และเรียนในหมวดวิชาเนื้อหาเลือก ไม่น้อยกว่า 47 หน่วยกิต ซึ่งมีรายวิชาดังนี้

2.1.1 เนื้อหาบังคับเรียน นักศึกษาจะต้องเรียนในทุกรายวิชา ซึ่งประกอบด้วย 11 รายวิชา ดังนี้ วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ 1 วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ 2 วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการโรงแรม 1 วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการโรงแรม 2 วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว 1 วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว 2 วิชาหลักการมัคคุเทศก์ วิชาการพัฒนาบุคลิกภาพในอุตสาหกรรมบริการ วิชาศิลปะการต้อนรับและการสื่อสารในงานบริการ วิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และวิชาหลักการโรงแรม

2.1.2 เนื้อหาเลือก แบ่งเป็น เลือกเรียนรายวิชาจากกลุ่มภาษาใดภาษาหนึ่ง ไม่น้อยกว่า 17 หน่วยกิต และเลือกเรียนรายวิชาในแขนงวิชาใดวิชาหนึ่งหรือหลายแขนงวิชา ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.2.1 รายวิชาจากกลุ่มภาษาใดภาษาหนึ่ง ซึ่งนักศึกษาจะต้องเลือกเรียนจากกลุ่มภาษาต่างประเทศ (ยกเว้นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) ภาษาใดภาษาหนึ่ง หรือเลือกเรียนหลายภาษาก็ได้โดยจะต้องเลือกเรียนไม่น้อยกว่า 17 หน่วยกิต ยกตัวอย่างเช่น วิชาภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้น วิชาการสนทนาภาษาญี่ปุ่น วิชาภาษาญี่ปุ่นเพื่อการท่องเที่ยว วิชาภาษาฝรั่งเศส วิชาภาษาเยอรมัน และวิชาภาษาจีน เป็นต้น

2.1.2.2 รายวิชาในแขนงวิชาใดวิชาหนึ่งหรือหลายแขนงวิชา ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต ซึ่งแขนงวิชาที่ให้เลือกในแต่ละแขนงจะประกอบด้วยวิชาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจประเภทนั้น ๆ ได้แก่ แขนงวิชาธุรกิจท่องเที่ยว ประกอบด้วยวิชาต่าง ๆ ดังนี้ วิชาพฤติกรรมนักท่องเที่ยว วิชาหลักการนำเที่ยว วิชาการเดินป่าและการท่องเที่ยวแบบผจญภัย วิชาการพัฒนาการท่องเที่ยว วิชาการส่งเสริมการท่องเที่ยว และวิชาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เป็นต้น

แขนงวิชาธุรกิจโรงแรม ประกอบด้วยวิชา ดังนี้ วิชาการจัดการประชุมสัมมนา วิชาการจัดเลี้ยง วิชาการจัดการและการตลาดในธุรกิจโรงแรม และวิชาการพัฒนาบุคคลและฝึกอบรมในธุรกิจโรงแรม เป็นต้น และแขนงวิชาธุรกิจร้านอาหารและภัตตาคาร ประกอบด้วย วิชาการสุขาภิบาลอาหาร วิชาการจัดการด้านอาหารและภัตตาคาร วิชาการจัดการร้านอาหาร และวิชาศิลปะการชงชาในร้านอาหารและภัตตาคาร เป็นต้น

## 2.2 กลุ่มวิชาวิทยาการจัดการ

15 หน่วยกิต

กลุ่มวิชาวิทยาการจัดการ ประกอบด้วยกลุ่มวิชาเนื้อหาบังคับเรียนโดยนักศึกษาจะต้องเรียนในกลุ่มวิชานี้เป็นจำนวน 15 หน่วยกิต ซึ่งต้องเรียนทั้งหมด 5 รายวิชา คือ วิชาการตลาดเพื่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยว วิชาองค์การและการจัดการ วิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ วิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการ และวิชาเศรษฐศาสตร์ทั่วไป

## 2.3 กลุ่มวิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

7 หน่วยกิต

ในกลุ่มวิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์วิชาชีพนี้ นักศึกษาจะต้องเรียนในกลุ่มนี้เป็นจำนวน 7 หน่วยกิต โดยนักศึกษาจะต้องเรียนใน 2 รายวิชา คือ วิชาเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

## 3. หมวดวิชาเลือกเสรี

10 หน่วยกิต

ในหมวดวิชาเลือกเสรีนี้นักศึกษาสามารถเลือกเรียนรายวิชาใด ๆ ในหลักสูตรวิทยาลัยครูหรือหลักสูตรสถาบันราชภัฏ โดยไม่ซ้ำกับรายวิชาที่เคยเรียนมาแล้ว และต้องไม่เป็นรายวิชาที่กำหนดให้เรียนโดยไม่นับหน่วยกิตรวมในเกณฑ์การสำเร็จหลักสูตรของโปรแกรมวิชานี้

### การจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นันทรักษ์ หัวหน้าโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นันทรักษ์ (2543) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนของโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จะจัดขึ้นโดยอาจารย์ฝ่ายประสานงานวิชาการร่วมกับหัวหน้าโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เป็นผู้จัดวิชาให้กับนักศึกษาลงทะเบียนเรียน โดยมีรูปแบบการจัด คือ กำหนดให้นักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 เรียนในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปให้ครบก่อนที่จะลงเรียนในหมวดวิชาอื่น

โดยนักศึกษาจะต้องเรียนในหมวดวิชาการศึกษาควบคู่ไปกับหมวดวิชาเฉพาะด้าน ในกลุ่มวิชา  
วิทยาการจัดการ

นักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 จะต้องเรียนในหมวดวิชาเฉพาะด้านโดยเฉพาะ  
อย่างยิ่งกลุ่มวิชาเนื้อหาบังคับเรียน เนื้อหาเลือก และกลุ่มวิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์  
วิชาชีพ เพื่อให้ทันกับการเตรียมตัวที่จะออกฝึกงานในสถานประกอบการจริง ซึ่งนักศึกษา  
จะต้องฝึกงานในภาคการศึกษาที่ 2 ชั้นปีที่ 4

สำหรับหมวดวิชาเลือกเสรีนั้น ทางโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เปิดโอกาสให้กับ  
นักศึกษาสามารถเลือกเรียนในรายวิชาใด ๆ ในหลักสูตรของสถาบันราชภัฏได้ แต่ต้องไม่ซ้ำกับ  
รายวิชาที่เคยเรียนมาแล้ว และจะต้องไม่ซ้ำกับเนื้อหาวิชาตามที่โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว  
กำหนดให้เรียน

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วันที่ 10 กรกฎาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยดิฉันนางสาวปทุมพร โพธิ์กาศ นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำลังทำการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สถาบันราชภัฏสวนดุสิต” ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขอความร่วมมือจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อที่จะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ความคิดเห็นของท่านไม่มีถูกหรือผิด การนำเสนอข้อมูลจะได้รับการเสนอเป็นส่วนรวม ดังนั้นจะไม่เกิดผลเสียหายใด ๆ ต่อท่าน คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาช่วยกรอกแบบสอบถามที่แนบมานี้ และผู้วิจัยขอขอบคุณทุก ๆ ท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมาไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ด้วยความนับถือ

(นางสาวปทุมพร โพธิ์กาศ)

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางด้านครอบครัว

**คำชี้แจง** กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความ  
ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้น ( ) ชั้นปีที่ 3 ( ) ชั้นปีที่ 4
3. ประสบการณ์ในการท่องเที่ยว  
(ในกรณีที่ท่านเคยท่องเที่ยวแบบทั้งที่มี และไม่มีมีคคฺเทศกในการนำเที่ยว ให้ท่านเลือก  
คำตอบที่ระบุว่าเคยท่องเที่ยวแบบมีมีคคฺเทศกในการนำเที่ยวเพียงข้อความเดียวเท่านั้น)  
( ) ไม่เคยท่องเที่ยว  
( ) เคยท่องเที่ยว แบบมีมีคคฺเทศกในการนำเที่ยว  
( ) เคยท่องเที่ยว แบบไม่มีมีคคฺเทศกในการนำเที่ยว
3. การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยว  
( ) ไม่เคย ( ) เคย
4. ความคาดหวังของครอบครัว  
( ) คาดหวังให้ประกอบอาชีพรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ  
( ) คาดหวังให้ประกอบอิสระหรือธุรกิจส่วนตัว  
( ) ความคาดหวังให้ประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาชีพรับราชการ  
หรือรัฐวิสาหกิจ และไม่ใช่อาชีพอิสระหรือธุรกิจส่วนตัว  
โปรดระบุอาชีพ .....
5. สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว  
( ) รายได้เหลือเก็บ (การมีรายได้มากกว่ารายจ่าย)  
( ) รายได้เพียงพอ (การมีรายได้เท่ากับรายจ่าย)  
( ) รายได้ไม่เพียงพอ (การมีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย)

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์

**คำชี้แจง** ข้อความต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับอาชีพมัคคุเทศก์ มี 28 ข้อ กรุณาตอบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความเป็นจริงตามที่ท่านรับรู้

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่มีความอิสระ					
2	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
3	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่ก่อให้เกิดกำไรชีวิตที่ได้ท่องเที่ยวโลกกว้าง					
4	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่ช่วยสร้างเสริมชื่อเสียงของประเทศ					
5	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่ดีเพราะก่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านฐานะความเป็นอยู่					
6	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่น่าสนใจ					
7	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่ทำให้มีโอกาสให้ความรู้แก่ผู้อื่น					
8	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่สร้างรายได้ที่ดี					
9	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่มีโอกาสสร้างคุณค่าชีวิตจากงานที่ทำ					
10	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่สร้างความสุขให้กับผู้อื่น					
11	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ					
12	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่ดีที่จะได้เผยแพร่วัฒนธรรมสู่สายตาชาวโลก					
13	มัคคุเทศก์เป็นงานที่ทำแล้วก่อให้เกิดความสุขแก่คนที่ทำ					
14	มัคคุเทศก์เป็นงานที่ดีที่สุดที่ทำให้มีโอกาสในการท่องเที่ยวไปในที่ต่าง ๆ					



ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
15	มัลคฤเทศก์เป็นอาชีพที่ไม่น่าทำเพราะ ก่อให้เกิดความกดดันทางจิตใจ					
16	มัลคฤเทศก์เป็นอาชีพที่เหมาะสมกับผู้ที่ พรสวรรค์ทางภาษาเท่านั้น					
17	มัลคฤเทศก์เป็นอาชีพที่ก่อให้เกิดการ ทำลายภาพพจน์ของประเทศได้					
18	มัลคฤเทศก์เป็นอาชีพที่ยังไม่ได้รับการ ยกย่อง					
19	มัลคฤเทศก์เป็นอาชีพที่ไม่ดีเพราะขาด หลักประกันด้านสวัสดิภาพ					
20	มัลคฤเทศก์เป็นอาชีพที่ไม่น่าทำเพราะ ต้องปฏิบัติงานซ้ำซาก					
21	มัลคฤเทศก์เป็นอาชีพที่ไม่น่าสนใจ					
22	มัลคฤเทศก์เป็นอาชีพที่อาศัยคารม มากกว่าความจริงใจ					
23	มัลคฤเทศก์เป็นอาชีพที่ไม่น่าทำเพราะ ต้องรองรับอารมณ์ของผู้อื่น					
24	มัลคฤเทศก์เป็นงานที่ไม่มีโอกาสในการ เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง					
25	มัลคฤเทศก์เป็นงานบริการที่ไม่มีอิสระใน การคิดสร้างสรรค์					
26	มัลคฤเทศก์เป็นงานที่ไม่มีสวัสดิการที่ดีให้ แก่ผู้ทำ					
27	มัลคฤเทศก์เป็นงานที่ต่ำต้อย					
28	มัลคฤเทศก์เป็นงานที่แยตรงที่ต้องคอย เอาใจผู้อื่น					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจของบุคคล

**คำชี้แจง** ข้อความต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคล มี 14 ข้อ กรุณาตอบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความเป็นจริงตามที่ท่านรับรู้

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ทำทฤษฎี สามารถ					
2	ข้าพเจ้ามักจะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ดีที่สุด					
3	ข้าพเจ้าจะตั้งเป้าหมายในการทำงาน ใด ๆ ไว้สูงเพื่อที่จะได้ใช้ความมานะ พยายามที่จะทำให้สำเร็จได้เต็มที่					
4	เมื่อข้าพเจ้าทำงานง่าย ๆ ประสบความ สำเร็จแล้ว ข้าพเจ้าก็อยากที่จะทำงานที่ ยาก ๆ ขึ้นไปอีก					
5	ข้าพเจ้าชอบเปรียบเทียบผลงานที่เคย ทำมาก่อนกับที่จะทำต่อไปเพื่อจะได้ ทำให้ดียิ่งขึ้น					
6	ข้าพเจ้าจะคำนึงถึงการประสบความสำเร็จ- สำเร็จสูงสุดในงานมากกว่าที่จะคำนึงถึง ว่าต้องทำงานกับใคร					
7	ข้าพเจ้ามักจะตั้งความคาดหวังกับการ ทำงานไว้สูงเสมอ					
8	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่มีโอกาสได้พบปะ ผู้คน					
9	ข้าพเจ้าจะทนไม่ได้ หากเพื่อนไม่ยอมรับ					
10	ข้าพเจ้าชอบที่จะไปงานสังสรรค์ เพื่อพบปะ และผูกมิตรกับผู้คน					
11	ข้าพเจ้าชอบทำความรู้จักกับผู้อื่น					
12	ในการทำงานข้าพเจ้าจะคำนึงถึงมิตร- ภาพ ระหว่างคนร่วมงานเป็นอันดับแรก					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
13	ข้าพเจ้าจะภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ตนเองเป็นที่รักใคร่ ชอบพอของคนอื่น					
14	ถึงแม้มีเรื่องที่จะต้องตำหนิเพื่อนร่วมงาน แต่หากเป็นการทำลายความรู้สึกที่ดีของเขามที่มีต่อข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะเลือกที่จะไม่พูด					

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์

**คำชี้แจง** ข้อความต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ มี 10 ข้อ กรุณาตอบทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความเป็นจริงตามที่ท่านรับรู้

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1	เมื่อเรียนจบแล้ว ข้าพเจ้าอยากมีอาชีพเป็นมัคคุเทศก์					
2	ข้าพเจ้าจะเลือกอาชีพมัคคุเทศก์เป็นอันดับแรกในการทำงาน					
3	ข้าพเจ้าจะไปสมัครงานที่บริษัทที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจท่องเที่ยว เพื่อเป็นมัคคุเทศก์แน่นอน ในทันทีที่เรียนจบ					
4	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพแรกที่ข้าพเจ้าคำนึงถึง และต้องการจะทำมากกว่าอาชีพอื่น					
5	ข้าพเจ้าสนุกที่จะเป็นมัคคุเทศก์มากกว่าอย่างอื่น					
6	มัคคุเทศก์เป็นอาชีพที่ข้าพเจ้าไม่เลือกทำอย่างแน่นอน					
7	อาชีพมัคคุเทศก์เป็นอาชีพสุดท้ายที่ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำ					
8	ถ้าข้าพเจ้ามีโอกาสเลือกอาชีพ ข้าพเจ้าจะไม่เลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์อย่างเด็ดขาด					
9	การประกอบอาชีพมัคคุเทศก์ ไม่เคยมีอยู่ในความคิดของข้าพเจ้าเลย					
10	ข้าพเจ้าคิดว่ามัคคุเทศก์ เป็นงานที่ไม่สนุก จึงหลีกเลี่ยงที่จะทำอาชีพนี้					

ภาคผนวก ค

ค่า Item Total Correlation ( $r$ ) ของคำถามรายข้อ

ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์

ลำดับข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation (r)
1	.9560
2	.8509
3	.5114
4	.9331
5	.9002
6	.9353
7	.9403
8	.9009
9	.6162
10	.4713
11	.9570
12	.9266
13	.9093
14	.9560
15	.9322
16	.9446
17	.9615
18	.5648
19	.8608
20	.5600
21	.9495
22	.8979
23	.9367
24	.8848
25	.5122
26	.9497
27	.9376
28	.8592

**ตารางผนวกที่ 2** ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

ลำดับข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation (r)
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>	
1	.8283
2	.7775
3	.6449
4	.7598
5	.6340
6	.9069
7	.6477
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์</b>	
8	.8226
9	.6083
10	.8025
11	.9556
12	.9230
13	.6294
14	.8903

**ตารางผนวกที่ 3** ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามแนวนอนในการเลือกประกอบ  
อาชีพมัคคุเทศก์

ลำดับข้อคำถาม	ค่า Item Total Correlation (r)
1	.8151
2	.7471
3	.8072
4	.7945
5	.8107
6	.8528
7	.8852
8	.6304
9	.6873
10	.8036



**ภาคผนวก ง**

**ผลการตอบแบบสอบถาม**

ตารางผนวกที่ 4 ผลการตอบแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพมัคคุเทศก์แต่ละข้อ ของนักศึกษา  
โปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 157 คน: ความถี่ (%)

ข้อที่	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	รวม (คน)
1	8(5.1%)	47(29.9%)	41(26.1%)	33(21.0%)	28(17.8%)	157
2	14(8.9%)	45(28.7%)	40(25.5%)	38(24.2%)	20(12.7%)	157
3	8(5.1%)	49(31.2%)	46(29.3%)	23(14.6%)	31(19.7%)	157
4	7(4.5%)	43(27.4%)	50(31.8%)	33(21.0%)	24(15.3%)	157
5	24(15.3%)	21(13.4%)	56(35.7%)	35(22.3%)	21(13.4%)	157
6	10(6.4%)	44(28.0%)	27(17.2%)	37(23.6%)	39(24.8%)	157
7	9(5.7%)	42(26.8%)	44(28.0%)	29(18.5%)	33(21.0%)	157
8	23(14.6%)	25(15.9%)	50(31.8%)	40(25.5%)	19(12.1%)	157
9	26(16.6%)	25(15.9%)	49(31.2%)	33(21.0%)	24(15.3%)	157
10	12(7.6%)	41(26.1%)	50(31.8%)	27(17.2%)	27(17.2%)	157
11	8(5.1%)	41(26.1%)	42(26.8%)	41(26.1%)	25(15.9%)	157
12	28(17.8%)	23(14.6%)	42(26.8%)	35(22.3%)	29(18.5%)	157
13	10(6.4%)	44(28.0%)	52(33.1%)	27(17.2%)	24(15.3%)	157
14	26(16.6%)	18(11.5%)	39(24.8%)	39(24.8%)	35(22.3%)	157
15	10(6.4%)	41(26.1%)	55(35.0%)	33(21.0%)	18(11.5%)	157
16	28(17.8%)	32(20.4%)	49(31.2%)	34(21.7%)	14(8.9%)	157
17	29(18.5%)	30(19.1%)	47(29.9%)	25(15.9%)	26(16.6%)	157
18	23(14.6%)	28(17.8%)	57(36.3%)	38(24.2%)	11(7.0%)	157
19	8(5.1%)	47(29.9%)	46(29.3%)	42(26.8%)	14(8.9%)	157
20	9(5.7%)	43(27.4%)	42(26.8%)	32(20.4%)	31(19.7%)	157
21	34(21.7%)	21(13.4%)	31(19.7%)	51(32.5%)	20(12.7%)	157
22	23(14.6%)	30(19.1%)	45(28.7%)	28(17.8%)	31(19.7%)	157
23	8(5.1%)	40(25.5%)	58(36.9%)	36(22.9%)	15(9.6%)	157
24	28(17.8%)	26(16.6%)	57(36.3%)	18(11.5%)	28(17.8%)	157
25	11(7.0%)	44(28.0%)	43(27.4%)	34(21.7%)	25(15.9%)	157
26	28(17.8%)	36(22.9%)	48(30.6%)	17(10.8%)	28(17.8%)	157
27	7(4.5%)	44(28.0%)	55(35.0%)	25(15.9%)	26(16.6%)	157
28	14(8.9%)	52(33.1%)	40(25.5%)	34(21.7%)	17(10.8%)	157

ตารางผนวกที่ 5 ผลการตอบแบบสอบถามแรงจูงใจแต่ละข้อ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 157 คน: ความถี่ (%)

ข้อที่	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม (คน)
1	9(5.7%)	48(30.6%)	48(30.6%)	26(16.6%)	26(16.6%)	157
2	7(4.5%)	28(17.8%)	65(41.4%)	29(18.5%)	28(17.8%)	157
3	5(3.2%)	53(33.8%)	42(26.8%)	32(20.4%)	25(15.9%)	157
4	9(5.7%)	23(14.6%)	59(37.6%)	33(21.0%)	33(21.0%)	157
5	2(1.3%)	44(28.0%)	53(33.8%)	34(21.7%)	24(15.3%)	157
6	15(9.6%)	30(19.1%)	51(32.5%)	31(19.7%)	30(19.1%)	157
7	3(1.9%)	49(31.2%)	59(37.6%)	31(19.7%)	15(9.6%)	157
8	15(9.6%)	29(18.5%)	48(30.6%)	31(19.7%)	34(21.7%)	157
9	2(1.3%)	33(21.0%)	51(32.5%)	42(26.8%)	29(18.5%)	157
10	13(8.3%)	13(8.3%)	55(35.0%)	41(26.1%)	35(22.3%)	157
11	1(0.6%)	26(16.6%)	47(29.9%)	40(25.5%)	43(27.4%)	157
12	1(0.6%)	27(17.2%)	41(26.1%)	53(33.8%)	35(22.3%)	157
13	-	24(15.3%)	55(35.0%)	40(25.5%)	38(24.2%)	157
14	-	9(5.7%)	62(39.5%)	61(38.9%)	25(15.9%)	157

**ตารางผนวกที่ 6** ผลการตอบแบบสอบถามแนวโน้มในการเลือกประกอบอาชีพมัคคุเทศก์  
แต่ละข้อ ของนักศึกษาโปรแกรมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 157 คน:  
ความถี่ (%)

ข้อที่	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม (คน)
1	11(7.0%)	38(24.2%)	46(29.3%)	32(20.4%)	30(19.1%)	157
2	27(17.2%)	27(17.2%)	47(29.9%)	34(21.7%)	22(14.0%)	157
3	9(5.7%)	46(29.3%)	50(31.8%)	26(16.6%)	26(16.6%)	157
4	19(12.1%)	38(24.2%)	47(29.9%)	28(17.8%)	25(15.9%)	157
5	17(10.8%)	45(28.7%)	41(26.1%)	36(22.9%)	18(11.5%)	157
6	16(10.2%)	43(27.4%)	29(18.5%)	46(29.3%)	23(14.6%)	157
7	32(20.4%)	28(17.8%)	39(24.8%)	29(18.5%)	29(18.5%)	157
8	25(15.9%)	24(15.3%)	46(29.3%)	28(17.8%)	34(21.7%)	157
9	17(10.8%)	33(21.0%)	51(32.5%)	30(19.1%)	26(16.6%)	157
10	16(10.2%)	37(23.6%)	40(25.5%)	30(19.1%)	34(21.7%)	157