

4

การวิเคราะห์จำแนกประเภทและการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์
สำหรับทำนายการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน
หลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ 4

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

Discriminant Analysis and Logistic Regression Analysis for
Predicting the Decision Making to Choose the Government
Organization to Work for of the Fourth Year Students in the
Faculty of Management Science, Uttaradit Rajabhat University

พิชญภาพร พีรพันธุ์ และ ประสพชัย พสุนนท์

Pichayaporn Peerapan and Prasobchai Pasunon





การวิเคราะห์จำแนกประเภทและการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ สำหรับทำนายการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

Discriminant Analysis and Logistic Regression Analysis for Predicting the Decision Making to Choose the Government Organization to Work for of the Fourth Year Students in the Faculty of Management Science, Uttaradit Rajabhat University

Received : July 4, 2019

Revised : September 17, 2019

Accepted : September 23, 2019

พิชญาพร พีรพันธุ์¹ และ ประสพชัย พสุนนท์²

Pichayaporn Peerapan and Prasobchai Pasunon

4

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยการเปรียบเทียบผลการจำแนกหรือทำนายการตัดสินใจด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จำนวน 212 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย สถิติค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์จำแนกประเภทและการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และตัวแปรการคาดหวังจากครอบครัวที่นำมาเป็นตัวแปรร่วมในการวิเคราะห์ เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาเช่นเดียวกันทั้ง 2 วิธี และการเปรียบเทียบผลการจำแนกกลุ่มของตัวแบบทั้ง 2 รูปแบบพบว่า ตัวแบบการวิเคราะห์ด้วยการจำแนกด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท สามารถจำแนกได้ถูกต้อง ร้อยละ 73.1 ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ สามารถจำแนกได้ถูกต้องร้อยละ 74.5

คำสำคัญ : การวิเคราะห์จำแนกประเภท; การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์; การทำนาย; การตัดสินใจ องค์กรภาครัฐ

Abstract

The objectives of this research were to examine the discriminant analysis and logistic regression analysis for prediction in decision making of government organization choices after the 4th years graduation in the Faculty of Management Science, Uttaradit Rajabhat University. The sample in this research consisted of 212 students in the 4th years of the Faculty of Management Science, Uttaradit Rajabhat University using

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ 27 ถนนอินใจมี ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ 53000 โทรฯ : 089-2727210 e-mail : pichayapich88@gmail.com.

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร 1 หมู่ที่ 3 ถนนชะอำ-ปราณบุรี ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัด เพชรบุรี 76120 โทรฯ : 0-3259-4043-50 e-mail : arthur8kim@gmail.com

discriminant analysis and logistic regression analysis to analyze the proposed hypotheses and using descriptive statistics to analyze demographics data. The findings were found that factors affecting the decision of government organizations choices after graduation include personal factors and expectation variables from the family which were used as variables in the analysis is a significant variable in making the same decision in both methods. And the decision-making pattern using discriminant analysis methods can be accurately identified 73.1 percent and using Logistic regression analysis methods can be accurately identified 74.5 percent.

Keywords : Discriminant Analysis; Logistic Regression; Prediction; Decision making government organization

บทนำ

สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีความมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้สำเร็จการศึกษาจะต้องมีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณภาพที่เหมาะสมกับการทำงานในสังคมปัจจุบันได้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ มีพันธกิจที่สำคัญในการมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมและทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่และสามารถร่วมปฏิบัติงานได้ทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือธุรกิจเอกชน แรงจูงใจในการทำงานภาครัฐส่วนหนึ่งมาจากการได้รับสิทธิพลของคนที่ครอบครัวที่เห็นว่าเป็นงานที่มีความมั่นคงและมีสวัสดิการ มีการปรับเงินเดือนค่าตอบแทนให้สูงขึ้น ซึ่งค่าตอบแทนที่เป็นเครื่องมือสำคัญทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้ในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความพึงพอใจในงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (กิ่งพร ทองใบ, 2553) อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐมากขึ้น หากแต่มีเป้าหมายส่วนบุคคลที่แตกต่างตามแรงกระตุ้นที่ผลักดัน อาจเป็นเจตคติในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต ในขณะที่ภาครัฐต้องการบุคคลที่มีศักยภาพและมีจิตสาธารณะโดยใช้เงินเดือนและสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจ

จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อชีวิตในด้านแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต รวมไปถึงการประกอบอาชีพ องค์กรเอกชนจึงเข้ามามีบทบาทในการเป็นทางเลือกของการประกอบอาชีพที่มากขึ้น เนื่องจากให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงาน จึงทำให้อาชีพรับราชการได้รับความสนใจน้อยลง (ชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2561) อย่างไรก็ตาม องค์กรภาครัฐเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน จึงต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ที่ผ่านมามีพบว่า ภาครัฐยังไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากนัก ภาครัฐจึงมีการปรับปรุงประสิทธิภาพระบบราชการ มีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์กรประกอบภายในองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานภาครัฐเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษานี้ จะทำให้ทราบความต้องการในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการที่เกิดขึ้นและสอดคล้องกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน ทั้งยังช่วยให้หน่วยงานราชการสามารถนำไปปรับใช้ในวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจของภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ โดยทำการเปรียบเทียบผลการจำแนกหรือทำนายการตัดสินใจ ด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและการตัดสินใจ

จากการศึกษา เฮอริชเบิร์ก และคณะ (พรทวี เกื้อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย, 2559; อ้างอิงจาก Herzberg, 1959) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดี แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่เกิดจากทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานของบุคคล เป็นลักษณะปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมของงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัย ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้นจึงจะสามารถทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานได้

นอกจากนี้การตัดสินใจของบุคคลโดยทั่วไปในทางทฤษฎีจะเป็นไปในลักษณะที่มีเหตุผล ซึ่งมักเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่สำคัญ คือ 1) ทุกคนจะมีเกณฑ์ที่ยึดถือและใช้ ประกอบการตัดสินใจของตน และจะมีการให้น้ำหนักต่อเกณฑ์ต่างๆ ที่แน่นอน 2) ทุกคนจะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมองเห็นทางเลือกต่างๆ เท่าที่มีอยู่ได้ 3) ทุกคนจะมีความสามารถในการประเมินแต่ละทางเลือก ด้วยเกณฑ์ต่างๆ ที่มีอยู่ และสามารถยุติลงได้ด้วยการให้น้ำหนักรวมกันของแต่ละทางเลือก และ 4) ทุกคนจะมีการควบคุมตนเองให้ต้องเลือกทางเลือกที่มีคุณค่าสูงสุดเสมอ (ชณัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2561; อ้างอิงจาก วุฒิชัย จานงค์, 2523)

แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐมีแนวคิดใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการบริหารงานสมัยใหม่นั้น “ทรัพยากรบุคคล” ถือเป็นสินทรัพย์ (Asset) ขององค์กรที่มีสภาพเป็น “ทุน (Capital)” หรือ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) แนวคิดนี้ มองบุคคลว่าในแต่ละคนมีสิ่งมีคุณค่าสูงอยู่ภายใน ได้แก่ เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่แฝงอยู่ และมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะเชิงเทคนิค นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และสมรรถนะในการเป็นผู้นำ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร องค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่เหนือกว่า ก็จะสามารถยืนอยู่ในสถานะที่เหนือกว่าองค์กรคู่แข่งได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Ulrich, 2015) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่มีประสิทธิผล คือ การทำให้คนในองค์กรสามารถปรับตัวและเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มากกระทบขององค์กร โดยใช้ทักษะ แรงจูงใจและการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม (O.Glenn Stahl, 1962) ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐจึงปรับตัวด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การให้โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ให้อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างองค์กรให้มีความมั่นคง เป็นองค์กรเป็นที่น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของสังคม การเพิ่มแรงจูงใจค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับภาคธุรกิจหรือภาคเอกชนได้

นอกจากนี้ Hewitt (2010) ระบุว่าปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพทั้งปัจจัยภายในและภายนอก และยังคงกล่าวอีกว่า บุคคลส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากอาชีพที่พ่อแม่ต้องการ บางคนเลือกอาชีพตามการศึกษา หลายคนตัดสินใจตามความสนใจและความปรารถนาโดยไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทนที่ได้รับว่าจะมากหรือน้อย ในขณะที่บางคนตัดสินใจจากรายได้ที่พวกเขาคาดหวัง ในขณะที่ Omari (2014) ทำการศึกษาว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษา และสรุปว่าการเลือกอาชีพเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม โอกาส ความก้าวหน้า และปัจจัยส่วนบุคคล Mberia and Midigo (2018) กล่าวถึง แนวคิดของ Lent, Brown and Hackett (1994) ว่าการตัดสินใจเลือกอาชีพและปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพเกี่ยวข้องกับความสนใจ ประสบการณ์การเรียนรู้ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังด้านรายได้

จากทฤษฎีและแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานที่ใช้ในงานวิจัยนี้ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านโอกาส ความก้าวหน้า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร นำมาใช้วัดการตัดสินใจการเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานโดยวัดจากการเลือกเข้าทำงานในองค์กรภาครัฐหลังสำเร็จการศึกษา โดยยึดเกณฑ์ของตนเองและเห็นว่าเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis)

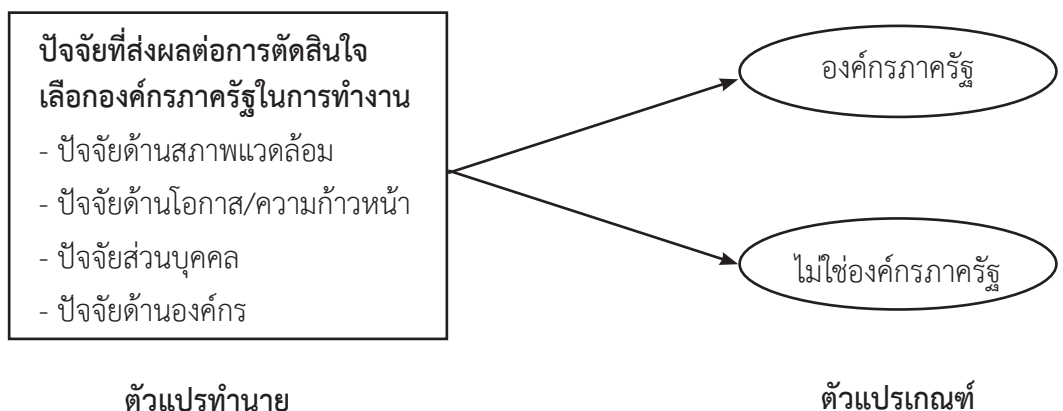
การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มด้วยเทคนิค Discriminant Analysis เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์จำแนกกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์จากตัวแปรตาม 1 ตัว และตัวแปรอิสระตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไป การวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้นอกจากจะสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้แล้ว ยังสามารถบอกประสิทธิภาพ หรือน้ำหนักในการจำแนกของตัวแปรเหล่านั้นได้ (สมประสงค์ เสนารัตน์, 2553) วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม คือ 1) เพื่อหาสาเหตุหรือปัจจัยที่ควรใช้ในการแบ่งกลุ่ม 2) เพื่อสร้างสมการจำแนกกลุ่มที่ดีที่สุดจากข้อมูล 3) เพื่อนำสมการจำแนกกลุ่มมาใช้พยากรณ์หน่วยวิเคราะห์ใหม่ว่าสมควรจัดให้อยู่ในกลุ่มใด (สมประสงค์ เสนารัตน์, 2553; อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ เป็นการวิเคราะห์เพื่อทำนายโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจ โดยอาศัยสมการโลจิสติกส์ที่สร้างขึ้นจากชุดตัวแปรทำนาย วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์การถดถอย โลจิสติกส์ คือ เพื่อศึกษาว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่สามารถใช้อธิบายตัวแปรตาม หรือตัวแปรเกณฑ์ พร้อมทั้งศึกษาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนายแต่ละตัว และเพื่อทำนายโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจจากสมการโลจิสติกส์ที่เหมาะสม โดยเลือกตัวแปรที่เหมาะสมเพื่อให้เปอร์เซ็นต์ของความถูกต้องในการทำนายมีค่าสูงสุด (ยุทธ ไกรวรรณ, 2555; อ้างอิงจาก ริชัย กาณจนาวาสี, 2550)

จากแนวคิดการวิเคราะห์ทั้งสองวิธี เนื่องจากทั้งสองวิธีนี้มีคุณสมบัติคล้ายกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านตัวแปรตามและในรูปแบบของสมการ จึงมีงานวิจัยหลายงานที่นำวิธีการจำแนกทั้งสองวิธีนี้มาใช้เพื่อทำการเปรียบเทียบ อรุมา ทองหล่อ และคณะ (2555) อ้างถึง Halperin et al. (1971) ที่สรุปไว้ว่า การวิเคราะห์ถดถอยแบบโลจิสติกส์กับการวิเคราะห์จำแนกประเภทให้ผลต่างกันเพียงเล็กน้อยในการจำแนกกลุ่ม Montgomery et al. (1987) ให้ผลสรุปว่า ทั้งสองวิธีให้ผลใกล้เคียงกัน แต่การวิเคราะห์ถดถอยแบบ โลจิสติกส์ (LR) มีคุณสมบัติคงทน (robustness) ต่อการฝ่าฝืนข้อกำหนดของข้อมูลและผลการจำแนกดีกว่าการวิเคราะห์จำแนกประเภท (DA) เพียงเล็กน้อยเมื่อข้อมูลไม่สอดคล้องตามข้อกำหนด นอกจากนี้ อรุมา ทองหล่อ และคณะ (2555) ทำการเปรียบเทียบวิธีการวิเคราะห์จำแนกประเภทกับการวิเคราะห์ถดถอยแบบโลจิสติกส์หิวในการทำนายปริมาณน้ำมันของฟาร์มโคนม พบว่า สมการทั้ง 3 รูปแบบมีประสิทธิภาพในการจำแนกใกล้เคียงกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจเปรียบเทียบการวิเคราะห์จำแนกประเภทกับการวิเคราะห์การถดถอยแบบโลจิสติกส์ว่าทางเลือกใดจึงจะเหมาะสมที่สุดกับการพยากรณ์ข้อมูลชุดนี้

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรทำนาย

ตัวแปรเกณฑ์

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์จำแนกประเภท และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ และมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุดรดิตถ์ จำนวน 300 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Yamane (1976) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 คน และในการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ จะต้องใช้ขนาดตัวอย่าง $n \geq 30 p$ โดยที่ p คือ จำนวนตัวแปรทำนาย ในการวิจัยนี้กำหนด 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านโอกาส ความก้าวหน้า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร จึงต้องใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 120 ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดตัวอย่างจำนวน 172 คน ถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 250 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 212 ฉบับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) และส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา แบ่งเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านโอกาส ความก้าวหน้า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 20 ข้อ โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ Likert (Rating Scale) โดยแต่ละข้อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

3. การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.50-1.00 แสดงว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ

3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าระหว่าง 0.920-0.926 โดยกำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า หรือเท่ากับ 0.7 (Nunnally, 1978)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย สถิติค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน เพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรต้นและตัวแปรตามและวิเคราะห์ทำนายและจำแนกประเภทด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis : DA) และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression Analysis : LR)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์จำแนกประเภท และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ สำหรับทำนายการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 ด้านสาขาวิชา ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ด้านอาชีพของบิดาหรือผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ/ทำงานส่วนตัว จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 ด้านอาชีพของมารดาหรือผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ/ทำงานส่วนตัว จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 81.1 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว ส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ด้านการวางแผนในการเลือกประเภทองค์กรในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่มีการวางแผน จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 88.2 ด้านการคาดหวังของครอบครัว ส่วนใหญ่ครอบครัวคาดหวังให้ทำงานในองค์กรภาครัฐ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 และด้านประสบการณ์ในการทำงานหรือฝึกงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานองค์กรภาครัฐ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า VIF (Variance Inflation Factor) เพื่อตรวจสอบปัญหา Multicollinearity ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ของปัจจัยการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า VIF และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ปัจจัยด้านโอกาส/ความก้าวหน้า	ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยด้านองค์กร	VIF
ค่าเฉลี่ย	4.17	4.27	4.26	4.30	
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.423	0.448	0.437	0.457	
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม					3.187
ปัจจัยด้านโอกาส/ความก้าวหน้า	0.714**				2.887
ปัจจัยส่วนบุคคล	0.810**	0.751**			4.068
ปัจจัยด้านองค์กร	0.710**	0.756**	0.780**		3.121
การเลือกประเภทองค์กร	-0.140*	-0.063*	-0.149*	-0.141*	

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01, * ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านโอกาส/ความก้าวหน้า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 4.27, 4.26 และ 4.17 ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่า VIF พบว่า มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามไม่มีค่า 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และ 0.05 จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การจำแนกประเภทและการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ในขั้นตอนต่อไป



3. ผลการวิเคราะห์การจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท ด้วยวิธี Stepwise โดยการสร้างสมการวิเคราะห์การจำแนกกลุ่ม จากการพิจารณาค่าสถิติ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติ Box's M การวิเคราะห์ค่า Eigenvalue ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล และการตรวจสอบนัยสำคัญทางสถิติ (Wilks' Lambda) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติ Box's M ค่าไอเก้น สหสัมพันธ์คาโนนิคอลและวิลค์แลมบ์ดา

Box's M		Eigenvalue	Canonical Correlation	Wilks' Lambda	Chi-square	Sig.
Box's M	Sig.					
6.345	0.099	0.363	.516	.734	64.673	.000

จากตารางที่ 2 การตรวจสอบความแปรปรวนร่วมของตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติ Box's M พิจารณาจากค่า Sig. > 0.05 แสดงว่า เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่างมีความเท่าเทียมกัน ค่าไอเก้น มีค่าเท่ากับ 0.363 และค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล เท่ากับ 0.516 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม $(0.516)^2$ ได้ร้อยละ 26.62 พิจารณาค่าวิลค์แลมบ์ดา มีค่า Sig. $0.000 < 0.001$ แสดงว่า สมการจำแนกกลุ่มที่วิเคราะห์มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001

ผลการวิเคราะห์จำแนกตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาในสมการ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ และค่าวิลค์แลมบ์ดาของตัวแปรที่จำแนกกลุ่มในการตัดสินใจเลือกองค์กรในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ของ ตัวแปรจำแนก ในรูปคะแนนดิบ	ค่าสัมประสิทธิ์ของ ตัวแปรจำแนก ในรูปคะแนน มาตรฐาน	ค่าวิลค์แลมบ์ดา
ปัจจัยส่วนบุคคล (X3)	0.949	0.412	0.978**
การคาดหวังของครอบครัว (ให้ทำงานองค์กรภาครัฐ) (Expect1)	2.275	0.981	0.768**
ค่าคงที่	-5.412		
ค่าเฉลี่ยของสมการจำแนกกลุ่ม (Group Centroids) องค์กรภาครัฐ	0.540		
ไม่ใช่องค์กรภาครัฐ	-0.665		

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 3 พิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (Group Centroids) พบว่า กลุ่มที่เลือกองค์กรภาครัฐ มีค่าเฉลี่ย 0.540 และกลุ่มที่เลือกไม่ใช่องค์กรภาครัฐ มีค่าเฉลี่ย -0.665 ซึ่งมีค่าแตกต่างกันมาก แสดงว่าสมการสามารถจำแนกกลุ่มได้ดี และนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกมาเขียนสมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = -5.412 + 0.949(X3) + 2.275(\text{Expect1})$$

สมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.412(X3) + 0.981(\text{Expect1})$$

ตัวแปรในสมการจำแนกกลุ่ม สามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ ด้วยวิธี Backward Stepwise (Wald) โดยมีสมการคาดการณ์ ความน่าจะเป็นในการเลือกองค์กรภาครัฐและไม่ใช่องค์กรภาครัฐ จากการพิจารณาค่าสถิติ ดังนี้

ตารางที่ 4 การทดสอบความเหมาะสมของตัวแบบ ด้วยสถิติของ Hosmer and Lemeshow, -2 Log likelihood, Cox & Snell R Square และ Nagelkerke R Square

Hosmer and Lemeshow Test			-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
Chi-square	df	Sig.			
5.363	8	0.718	227.753	0.260	0.348

จากตารางที่ 4 การทดสอบความเหมาะสมของโมเดลด้วยสถิติของ Hosmer and Lemeshow พบว่า Sig. > 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสมในการอธิบายการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า Nagelkerke R Square แสดงว่า ตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถอธิบายโอกาสในการเลือกองค์กรภาครัฐ ได้ร้อยละ 34.80

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ ตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน

ตัวแปร	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X1)	-0.381	0.692	0.0303	1	0.582	0.683
ปัจจัยด้านโอกาส/ความก้าวหน้า (X2)	0.343	0.543	0.399	1	0.528	1.409
ปัจจัยส่วนบุคคล (X3)	-1.155	0.391	8.731	1	0.003	0.315
ปัจจัยด้านองค์กร (X4)	0.137	0.638	0.046	1	0.829	1.147
การคาดหวังของครอบครัว (ให้ทำงานองค์กรภาครัฐ) (Expect1)	-2.077**	0.368	31.835	2	0.000	0.125
Constant	5.829**	1.746	11.150	1	0.001	340.148

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยโลจิสติกส์ของตัวแบบการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประเภทองค์กรในการทำงาน คือ ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และการคาดหวังของครอบครัว (ตัวแปรหุ่น โดยมีการคาดหวังของครอบครัว (ไม่มีการคาดหวัง) เป็นลักษณะอ้างอิง) ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรร่วมในการวิเคราะห์ ซึ่งพบว่า เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประเภทองค์กรในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ได้ ดังนี้

$$Z = 5.829 - 1.155(X3) - 2.077(\text{Expect1})$$

ซึ่งจะเห็นว่า มี X3 (ปัจจัยส่วนบุคคล) และ Expect1 (การคาดหวังของครอบครัว (ให้ทำงานองค์กรภาครัฐ) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการตัดสินใจเลือกประเภทองค์กรในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการจำแนกหรือทำนายการตัดสินใจ ด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์

ตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการจำแนกหรือทำนายการตัดสินใจ ด้วยการวิเคราะห์ จำแนกประเภท และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์

การสังเกตการณ์ (Observed)	การทำนาย (Predicted)					
	การวิเคราะห์จำแนกประเภท			การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์		
	การตัดสินใจเลือกองค์กรในการทำงาน					
	องค์กรภาครัฐ	ไม่ใช่องค์กรภาครัฐ	ร้อยละของการจำแนกถูก	องค์กรภาครัฐ	ไม่ใช่องค์กรภาครัฐ	ร้อยละของการจำแนกถูก
จำนวนองค์กรภาครัฐ	93	24	79.5	95	22	81.2
จำนวนไม่ใช่องค์กรภาครัฐ	33	62	65.3	32	63	66.3
ร้อยละรวมของการจำแนก			73.1			74.5

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการจำแนก หรือทำนายการตัดสินใจด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ พบว่า การวิเคราะห์จำแนกประเภท(DA) ประสิทธิภาพของสมการจำแนกกลุ่มการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน พบว่า กลุ่มองค์กรภาครัฐ มีจำนวนทั้งหมด 117 ตัวอย่าง ทำนายได้ถูกต้อง 93 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 79.5 ส่วนกลุ่มไม่ใช่องค์กรภาครัฐ มีจำนวน 95 ตัวอย่าง ทำนายได้ถูกต้อง 62 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 65.3 เมื่อรวมทั้งหมด พบว่าสมการสามารถทำนายได้ถูกต้องร้อยละ 73.1 ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ (LR) การจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรในการทำงาน โดยค่า 0 จะจำแนกการตัดสินใจเลือกประเภทองค์กรภาครัฐในการทำงาน และค่า 1 จะจำแนกการตัดสินใจเลือกองค์กรที่ไม่ใช่องค์กรภาครัฐในการทำงาน ซึ่งจากตารางพบว่า ตัวแบบสามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกองค์กรในการทำงานได้ถูกต้องร้อยละ 74.5 โดยความถูกต้องของการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานและไม่ใช่องค์กรภาครัฐ มีความถูกต้องร้อยละ 81.2 และ 66.3 ตามลำดับ สรุปได้ว่าทั้งสองวิธีสามารถทำนายได้ถูกต้องแตกต่างกันร้อยละ 1.4

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ โดยทำการเปรียบเทียบผลการจำแนกหรือทำนายการตัดสินใจ ด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ โดยแบ่งประเภทองค์กรออกเป็น 2 กลุ่ม คือองค์กรภาครัฐ และไม่ใช่องค์กรภาครัฐ

จากผลการจำแนกตัวแบบการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท (DA) สามารถจำแนกได้ถูกต้องร้อยละ 73.1 ส่วนการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา ด้วยการสร้างตัวแบบจากตัวแปรปัจจัยการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน 4 ตัวแปรนั้น พบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคล (X3) เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาเพียง 1 ตัวแปร ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X1) ปัจจัยด้านโอกาส/ความก้าวหน้า (X2) และปัจจัยด้านองค์กร (X4) จะพบว่า ไม่มีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา และตัวแปรการคาดหวังจากครอบครัวที่ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรร่วมในการวิเคราะห์ เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา

จากผลการจำแนกด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ (LR) สามารถจำแนกได้ถูกต้องร้อยละ 74.5 ส่วนการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา ด้วยการสร้างตัวแบบจากตัวแปรปัจจัยการตัดสินใจเลือกองค์กรในการทำงาน 4 ตัวแปรนั้น พบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคล (X3) เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาเพียง 1 ตัวแปร และตัวแปรการคาดหวังจากครอบครัวที่ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรร่วมในการวิเคราะห์ เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกประเภทองค์กรในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาเช่นเดียวกับการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท (DA)

จากการเปรียบเทียบผลการจำแนกกลุ่มของตัวแบบทั้ง 2 รูปแบบ มีความสามารถในการจำแนกแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 1.4) และมีตัวแปรที่มีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเช่นเดียวกันคือ ปัจจัยส่วนบุคคล (X3) และตัวแปรการคาดหวังจากครอบครัว ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า นักศึกษาจะเลือกองค์กรในการทำงานตามที่ตนเองสนใจเป็นหลัก และคิดว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสาขาวิชาที่ตนเองศึกษามา ส่วนปัจจัยอื่น ๆ เช่น ชื่อเสียงขององค์กร ผลตอบแทน หรือประสบการณ์และความท้าทาย ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเท่าใดนัก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Mberia และ Midigo (2018) ศึกษาเรื่องการทำความเข้าใจในการเลือกอาชีพ เกี่ยวกับตัวเลือกและความพร้อมของหลักสูตร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความสนใจ และทักษะของบุคคล มีอิทธิพลสูงต่อการเลือกอาชีพ เช่นเดียวกับ Hewitt (2010) ที่กล่าวว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพทั้งปัจจัยภายในและภายนอก และยังกล่าวอีกว่าบุคคลส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากผู้ปกครอง

ประโยชน์จากงานวิจัย

ประโยชน์เชิงการจัดการ

การวิเคราะห์จำแนกสำหรับทำนายการตัดสินใจเลือกประเภทองค์กรในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจ ซึ่งแต่ละหลักสูตรของคณะวิทยาการจัดการ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อจัดการศึกษาให้นักศึกษามีทักษะ ความรู้ความสามารถ ตรงตามสาขาวิชา กระตุ้นให้เกิดความสนใจในการเลือกอาชีพที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ตนเองศึกษา นอกจากนี้ยังทำให้ทราบความต้องการในการทำงาน ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการที่เกิดขึ้นและสอดคล้องกับตลาดแรงงานในปัจจุบัน

ประโยชน์เชิงทฤษฎี

การวิเคราะห์จำแนกสำหรับทำนายการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ โดยการเปรียบเทียบการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์และการวิเคราะห์จำแนกประเภท ให้ผลการวิจัยเหมือนกัน ดังนั้นสามารถนำข้อค้นพบจากงานวิจัยไปต่อยอด เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระ



อื่นๆ ตัวแปรตามอื่นๆ หรือเลือกใช้การวิเคราะห์แบบอื่นๆ เช่น ใช้ Factor Analysis เพื่อหาปัจจัยหรือนำไปเปรียบเทียบกับ การวิเคราะห์การจำแนกแบบอื่นๆ ต่อไปได้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นบริบทของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เท่านั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปสามารถ นำผลงานวิจัยไปปรับใช้กับบริบทของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น เช่น นักศึกษาชั้นปีอื่น หรือมหาวิทยาลัยอื่น ที่ต้องการศึกษาแนวทาง เพื่อนำข้อมูลไปจัดการศึกษาต่อไป
2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กรภาครัฐในการทำงาน สามารถนำผลการวิจัยไป ปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและตลาดแรงงานในปัจจุบัน
3. สามารถศึกษาตลาดแรงงานในปัจจุบัน เพื่อให้การออกแบบสอบถามสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ของสถานการณ์ปัจจุบัน
4. สามารถประยุกต์ทฤษฎีอื่นๆ เพื่อสร้างตัวแปรที่มีความหลากหลาย หรือตัวแปรอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ที่จะเป็นโยบายต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งพร ทองใบ. (2553). แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในเอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและ การจัดการและ การจัดการเชิงกลยุทธ์ หน่วยที่ 9. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และเชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2561). การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 178-187.
- พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน ระดับ ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(1), 1-23.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยุทธ ไกรวรรณ. (2555). หลักการและการใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์สำหรับการวิจัย. *วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลศรีวิชัย*, 4(1), 1-12.
- สมประสงค์ เสนารัตน์. (2553). *การจำแนกกลุ่มด้วยเทคนิค Discriminant Analysis*. (4 ธันวาคม 2561). สืบค้นจาก <https://rci2010.files.wordpress.com/>.
- อรอุมา ทองหล่อ สุภาวดี มานะไตรนนท์ และอนันท์ เขาว์เครือ. (2555). การวิเคราะห์จำแนกประเภทกับการวิเคราะห์ถดถอย แบบโลจิสติกส์ทวิ สำหรับทำนายปริมาณน้ำนมของฟาร์มโคนม. *KKU Science Journal*, 40(4), 1195-1204.
- Mberia A. & Midigo R. (2018). Understanding Career Choice Dilemma in Kenya : Issues of Informed Choices and Course Availability. *Journal of Education and Practice*, 9(9), 35-40.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Halperin, M., Blackwelder, W.E. and Verter, J.I. (1971). Estimation of the multivariate logistic risk function : A comparison of the discriminant function and maximum likelihood approaches. *J Chron Dis*, 24, 125-158.
- Hewitt, J. (2010). *Factors influencing career choice*. (4 December 2018). Retrieved from www.ehow.com.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

- Montgomery, M.E., White, M.E. and Martin, S.W. (1987). A comparison of Discriminant Analysis and Logistic Regression for the Prediction of Coliform Mastitis in Dairy Cows. *Can J Vet Res*, 51, 495-498.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York : McGraw-Hill.
- O' Glenn, Stahl .(1962) . *Public Personnel Administration*. New York : Harper and Row.
- Omari, S.G. (2013). Strategic Factors That Influence Students' Career Choice In Kenya Universities : *A Study of United States International University*. Chandaria School Of Business United States International University, Africa.
- Ulrich D. and Dulebohn James H. (2015). Are We There Yet? What's Next For Hr?. *Human Resource Management Review*, 25, 188–204.
- Yamane, T. (1976). *Statistics : An introductory analysis (2 nd ed.)*. New York : Harper and Row.