

การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี DECISION MAKING FOR CAREER SELECTION, MOTIVATION, AND ADVANCEMENT IN PRETTY MC CAREER

น้ำทิพย์ บุตรทศ¹
วรรณภา ลีอกิตินันท์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นวิจัยแบบผสม มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ พริตตี้เอ็มซี 2) ศึกษาแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว และ 3) ศึกษาแนวโน้มการประกอบอาชีพในอนาคตของผู้ประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบศึกษาเฉพาะกรณี สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้ประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซี โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) จำนวน 323 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพพริตตี้เอ็มซี คือความสามารถ และแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ คือความต้องการขั้นพื้นฐาน ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพมากกว่าการวางแผนอาชีพ ส่วนเรื่องการตัดสินใจและแรงจูงใจในการประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซีมีความสัมพันธ์ กับความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซีในทางบวก ในส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักตัดสินใจประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซี เนื่องจากความชอบและความสนใจเป็นส่วนตัว และผู้ประกอบอาชีพมีความสามารถด้านการพูดและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ คือ ค่าตอบแทนค่อนข้างสูงมาก แต่ใช้ระยะเวลาในการทำงานสั้น สำหรับแนวโน้มการประกอบอาชีพในอนาคต ผู้ให้ข้อมูลหลักต้องการเป็นเจ้าของกิจการเปิดบริษัท รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ

คำสำคัญ: การตัดสินใจ แรงจูงใจ การเลือกอาชีพ พริตตี้เอ็มซี

¹ นักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์, Ph.D., สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

This is the Mixed Method Research that has the purpose to study on the factors affecting the decision making for career selection, motivation, and advancement in pretty MC career, the relationship between these variables and include tendency of future career of pretty MC. By qualitative research is in a Case Study Research Design. Meanwhile, the quantitative research, samples are pretty MC, by Convenience sampling of 323 respondents. The result found that, the factors affecting the decision making to choose a career of pretty MC is the ability and motivation which are the basic needs. Therefore, the career advancement in pretty MC career, emphasize on the potential development over the career planning. The career selection on job. Also, motivation on career pretty MC has the relationship with positive career advancement. In the qualitative research. The result reported that the key respondents decided to work as the pretty MC because their own fondness and interests. They have the speaking ability and problem solving. But the most important that motivated them is high compensation, but short working period. In contrast, tendency of future career the main contributors prefer to have their own business which provide various activities.

Keywords: Decision Making, Motivation, Career Selection, Pretty MC

บทนำ

กิจกรรมส่งเสริมการตลาดนั้นมีรูปแบบที่หลากหลาย แต่วิธีการหนึ่งซึ่งช่วยกระตุ้นความสนใจคือ การใช้ “พรีดิกต์เอ็มซี” ทำหน้าที่นำเสนอสินค้าหรือบริการในรูปแบบต่างๆ โดยส่วนมากใช้พรีดิกต์เอ็มซีในการเปิดตัวสินค้า และงานจัดแสดงสินค้าทั่วไป เพื่อขยายรูปแบบการนำเสนอสินค้าและบริการให้ง่ายต่อการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เช่น การตระเวนจัดกิจกรรมนอกสถานที่ (Road show) (วรวิญญู คำเพิ่ม, 2552) ในประเทศไทยได้มีการนำ “พรีดิกต์” มาใช้ซึ่งพรีดิกต์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ “พรีดิกต์” และ “พรีดิกต์เอ็มซี” ลักษณะการทำงานของพรีดิกต์ นั้นจะทำหน้าที่ยื่นประจำบูทสินค้า เพื่อดึงดูดให้บุคคลทั่วไปสนใจ แต่พรีดิกต์เอ็มซีจะทำหน้าที่อธิบายรายละเอียดสินค้า เชิญชวนลูกค้าและบุคคลทั่วไปร่วมกิจกรรม ตลอดจนบางครั้งต้องทำหน้าที่พิธีกร ดังนั้นผู้ที่พรีดิกต์เอ็มซี ต้องมีความสามารถในการพูด การสื่อสาร การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และบุคลิกภาพที่ดี จึงจะสามารถดึงดูดบุคคลทั่วไปให้เข้ามาสนใจชมสินค้าและบริการ (ชัยยุทธ เลหาชนะกุล, 2546) สอดคล้องกับแนวคิดของฮอลแลนด์ (Holland, 1996) กล่าวว่าบุคคลจะเลือกอาชีพได้มักขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ รวมทั้งตัวแปรจากสิ่งแวดล้อม ฮอลแลนด์เชื่อว่าการเลือกอาชีพสะท้อนทางบุคลิกภาพของบุคคล นอกจากนี้รูปแบบทางบุคลิกภาพของบุคคลมักแสดงออกทางการทำงานของบุคคลด้วย ทั้งนี้อาชีพนี้เป็นที่นิยมเนื่องจากได้แต่งกายสวยงามและรายได้ของการทำงานค่อนข้างสูง ในขณะที่ชั่วโมงการทำงานค่อนข้างน้อย คือประมาณ 4-5 ชั่วโมงต่อวัน จึงทำอาชีพนี้เป็นอาชีพเสริมจากงานประจำเพื่อเป็นช่องทางในการเข้าสู่การบันเทิงและสร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของเฮิร์สเบอร์ก ที่กล่าวว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยภายนอกต่องาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพพรีดิกต์เอ็มซี เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเป็นประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้สนใจเกี่ยวข้องกับธุรกิจตลอดจนการตัดสินใจประกอบอาชีพต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

แนวความคิดที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปโดยย่อดังนี้

กินซ์เบิร์ก และคณะ (Ginzberg et al, 1967) สนใจเรื่องการประกอบอาชีพของบุคคล โดยได้ร่วมทำการวิจัยกับคณะวิจัยซึ่งประกอบด้วย นักเศรษฐศาสตร์ นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา และนักจิตบำบัด ได้สรุปข้อมูลพื้นฐานในกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลซึ่งถือว่าเป็นรากฐานของทฤษฎีไว้คือ 1) สภาพความเป็นจริงของบุคคล เป็นการตอบสนองของบุคคลต่อสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม อันได้แก่ความสามารถ ความถนัดและโอกาสในสังคมซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก บุคคลที่ไม่มีความสามารถหรือไม่มีโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียน ก็ย่อมมีโอกาสน้อยที่จะประกอบอาชีพที่มีรายได้ดีมีเกียรติในสังคม 2) ขบวนการศึกษาของแต่ละบุคคลจะเป็นตัวกำหนดการเลือกอาชีพของเขา เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับโอกาสการเลือกอาชีพของบุคคลถ้าได้รับการศึกษาสูงก็ย่อมจะมีช่องทางในการเลือกประกอบอาชีพได้มาก 3) อารมณ์เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการเลือกชนิดหรือประเภทของอาชีพซึ่งบางคนมีความใฝ่ฝันที่จะประกอบอาชีพทางศิลปะ เช่น อาชีพนักแสดง นักออกแบบ และ 4) ค่านิยมของแต่ละบุคคลจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ซึ่งค่านิยมนี้เป็นสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพของบุคคล

โรว์ (Roe, 1957) เป็นนักจิตวิทยาคลินิก ได้สร้างทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้น เมื่อปี ค.ศ.1957 โดยอาศัยผลงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาที่ทำไว้หลายโครงการ โรว์ ได้แบ่งแบบฉบับของการเลี้ยงดูเด็กซึ่งมี

อิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การเลี้ยงดูแบบไม่สนใจหรือหลีกเลี่ยง (Avoidance of the child) 2) การเลี้ยงดูด้วยอารมณ์ (Emotional concentration on the child) เป็นการเลี้ยงดูแบบปกป้องมากเกินไป พ่อแม่มีความรักเอ็นดูต่อเด็กมาก ให้ความสุข ความอบอุ่น ปกป้องระแวดระวังทุกฝีก้าว ถูกจำกัด พ่อแม่จะวางมาตรฐานไว้อย่างสูง ความหวังสูงเกินกว่าเด็กจะทำได้ บังคับให้เด็กกระทำการต่าง ๆ ที่สังคมยอมรับ การเลี้ยงดูแบบนี้จะทำให้เด็กเกิดความเครียดสูง ซึ่งทำให้เด็กเป็นคนก้าวร้าวและเก็บตัว เด็กจะมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย 3) การเลี้ยงดูแบบยอมรับ ให้ความรักและความอบอุ่นแก่เด็ก (Acceptance of the child) การเลี้ยงดูแบบไม่เข้มงวดต่อเด็ก ผู้ปกครองให้ความรัก ความอบอุ่นแก่เด็ก ตั้งกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมความประพฤติของเด็กเพียงเล็กน้อยและไม่เข้มงวดต่อกฎเกณฑ์ เด็กได้รับความอบอุ่นและชอบสังคมกับบุคคลอื่น เด็กมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคล ชอบสังคม เช่น อาชีพธุรกิจ อาชีพบริการและอาชีพการแสดง

มาสโลว์ (Maslow, 1970) เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจศึกษาความต้องการ โดยเนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีคือ ทุกคนมีความต้องการซึ่งความต้องการมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการเหล่านั้นจัดเป็น 5 กลุ่ม 1) ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ความต้องการพื้นฐานในปัจจัยสี่ทั้งหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่นความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เมื่อได้รับปัจจัยสี่แล้ว บุคคลต้องการมีความมั่นคงในสิ่งที่ได้รับ เช่นต้องการความมั่นคงในการทำงาน 3) ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่มมีคนที่รัก ไว้วางใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพราะโดยธรรมชาติคนเราจะเป็นสัตว์สังคม ชอบอยู่เป็นกลุ่ม เป็นสังคม 4) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ คือต้องการให้บุคคลอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่บุคคลมีอยู่ 5) ความต้องการความสำเร็จ บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา ได้ใช้ความสามารถสูงสุด เพื่อประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวัง

กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา (2545, น. 25-28) ได้กล่าวว่า การใช้สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงาน การที่พนักงานทุกคนทำงานอย่างเข้มแข็ง ก็เพราะต้องการได้รับค่าตอบแทน เพื่อการยังชีพ และยกระดับมาตรฐานการครองชีพ เงินมีความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่สามารถใช้บำบัดความต้องการได้เกือบทุกประเภท นอกจากนั้นเงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตและครอบครัวแม้ว่าสิ่งที่ต้องการในการทำงานนั้นมีมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน แต่ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญของพนักงานให้ดีขึ้น

ประณต นันทิยะกุล (2535) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการสลับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความก้าวหน้า เนื่องจากความก้าวหน้าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ จะต้องมีการปฏิบัติงานสองด้านหลัก คือ ด้านจิตใจ จะต้องมีความตั้งใจ และมีความคิดว่าต้องการความก้าวหน้า จะต้องพยายามสร้างความพอใจในการทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และทำอย่างสุดความสามารถโดยไม่ต้องคำนึงว่า งานนั้นจะเหมาะสมกับเกียรติศักดิ์ หรือศักดิ์ศรีความรู้ที่มีอยู่หรือไม่ อีกด้านหนึ่งคือ ด้านความรู้ แบ่งออกเป็นสองลักษณะคือ ความรู้ทางวิชาการ และความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้ นั้นมีความจำเป็นต้องหาโอกาสเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม การดูงาน การค้นคว้าตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องมาศึกษาตลอดและหมั่นพูดคุยปรึกษากับผู้รู้อยู่เสมอ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยใช้ยุทธศาสตร์การวิจัยแบบควบคู่กันไป (Concurrent procedures) (จำเนียร จวงตระกูล, 2553) เพื่อทำการวิเคราะห์ปัญหาการวิจัยอย่างลึกซึ้ง (Comprehensive) โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพไปพร้อมกัน โดยนักวิจัยจะเก็บข้อมูลทั้งสองแบบไปในเวลาเดียวกันในระหว่างช่วงเวลาของงานวิจัย และนำมาบูรณาการเข้าด้วยกันในการตีความหมายของการวิจัยโดยรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทั้งสองวิธีโดยการดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้สัมภาษณ์ (Key informant) ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานในอาชีพพริตตี้เอ็มซี โดยสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลแบบตัวต่อตัว (Face-to-face) ที่เป็นแบบกึ่งมีแบบแผน (Semi structured) และใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview guide) ซึ่งใช้คำถามแบบปลายเปิด มีการจัดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ด้วยเทปบันทึกเสียงเพื่อความถูกต้องเที่ยงตรงของข้อมูล โดยการออกแบบการศึกษาเฉพาะกรณี เป็นการศึกษาเหตุการณ์หนึ่งอย่างละเอียดทุกแง่มุม ในลักษณะแนวลึกเกี่ยวกับลักษณะแวดล้อมหรือปรากฏการณ์อื่นๆ

การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและรวบรวมความคิดเห็นผู้ประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซี ประชากรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซี ซึ่งไม่ทราบกลุ่มจำนวนประชากรที่แน่นอน เนื่องจากลักษณะงานของอาชีพพริตตี้เอ็มซีมีเวลาในการตอบแบบสอบถามไม่มากนัก และได้รับความร่วมมือค่อนข้างน้อยจึงขอกำหนดกลุ่มประชากรอยู่ที่ร้อยละ 30 หรือ 0.30 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่เป็นศูนย์กลางจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องใช้ผู้ประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซีซึ่งเป็นบุคคลสำคัญของการจัดกิจกรรม โดยมีตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ พริตตี้เอ็มซี ประกอบด้วย ความสามารถ, การศึกษา, ความต้องการ, ค่านิยม และอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม 2) แรงจูงใจในการประกอบอาชีพ พริตตี้เอ็มซี ประกอบด้วย ความต้องการขั้นพื้นฐาน, ความต้องการด้านสังคม และความต้องการความสำเร็จ และมีตัวแปรตาม คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ พริตตี้เอ็มซี ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอาชีพ และด้านการพัฒนาศักยภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 กระบวนการ คือ

1. กระบวนการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลแบบตัวต่อตัว (Face-to-face) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีแบบแผน (Semi structured) และใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview guide) โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด มีการจัดบันทึกการสัมภาษณ์หลังจากนั้นบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ แล้วถอดเทปออก เพื่อนำผลการสัมภาษณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (จำเนียร จวงตระกูล, 2553) ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี ภายใต้กรอบแนวคิดของกรณีศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็น และเหตุการณ์เลือกประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซี

2. กระบวนการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซี เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล โดยใช้สูตรคำนวณผู้ให้ข้อมูลหลักที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

(ธานินทร์ จารุกุลศิลป์, 2555) เนื่องจากลักษณะงานของอาชีพพริตตี้เอ็มซีมีเวลาในการตอบแบบสอบถามไม่มากนักและได้รับความร่วมมือค่อนข้างน้อยจึงขอกำหนดกลุ่มประชากรอยู่ที่ร้อยละ 30 หรือ 0.30 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บเท่ากับ 323 คน โดยการทดสอบแบบสอบถาม (Try out) กับพริตตี้เอ็มซีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.70 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป ตามที่จัม (Jamp, 1978) ได้เสนอแนะเป็นเกณฑ์การยอมรับไว้ คือ ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.70 สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลถูกนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ด้วยการหาค่าความถี่ และร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย และน้อย ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพ พริตตี้เอ็มซี วิเคราะห์โดยการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับช่วงมาตรา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ซึ่งค่าที่ยอมรับได้คือ 0.70 (Hinkle, William, & Stephen, 1998, p. 118)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) ผลการศึกษาถึงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจในการประกอบอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี 3) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี 4) แนวโน้มการประกอบอาชีพในอนาคตของผู้ประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซี และ 5) ความสอดคล้องของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

1. ผลการศึกษาถึงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพริตตี้เอ็มซีส่วนใหญ่ มีอายุ 23-27 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.82 รองลงมาคือ อายุ 18-22 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.68 และอายุ 28 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.50 ตามลำดับ พริตตี้เอ็มซี ร้อยละ 98.14 มีสถานภาพโสด พริตตี้เอ็มซีส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.68 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.62 ระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 9.91 และระดับมัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 2.79 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 40,001-50,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 33.75 รองลงมาคือ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.58, 20,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.17, 50,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.57 และ 60,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.93 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจในการประกอบอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพพริตตี้เอ็มซี พบว่า พริตตี้เอ็มซีให้ความสำคัญด้านความสามารถ โดยเฉพาะการเป็นคนที่กำลังแสดงออก และกล้าพูดในที่สาธารณะ รองลงมาคือ ด้านความต้องการ โดยเฉพาะไม่ต้องการทำงานหนัก แต่ได้ค่าตอบแทนสูงและมีความชอบและมีความสนใจส่วนบุคคลในการประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซี รองลงมาคือ ค่านิยม โดยเฉพาะอาชีพพริตตี้เอ็มซีเป็นอาชีพที่เปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อย ไม่จำเจ ทำให้ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ตามรายละเอียดในตารางที่ 1

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซี พบว่าพริตตี้เอ็มซีให้ความสำคัญด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะต้องการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิต รองลงมา คือ ด้านความต้องการทางสังคม โดยเฉพาะต้องการได้รับความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิด ผูกพันจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป และด้านความต้องการความสำเร็จ โดยเฉพาะต้องการเข้าสู่วงการบันเทิง ตามรายละเอียดในตารางที่ 1

ความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี พบว่าพริตตี้เอ็มซีให้ความสำคัญด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะศึกษาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับงานในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยในด้านการวางแผนอาชีพ โดยเฉพาะเคยคิดถึงแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอนาคตให้กับตนเอง ซึ่งรวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง และการไปประกอบอาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องกับอาชีพพริตตี้เอ็มซี ตามรายละเอียดในตารางที่ 1

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้ เอ็มซี พบว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้ เอ็มซีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการตัดสินใจเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ $r=0.80$ อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ $r=0.92$ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากการตัดสินใจเลือกอาชีพต้องประกอบด้วยความสามารถ ความถนัด ความสนใจและความมั่นใจที่จะประกอบอาชีพ ส่วนแรงจูงใจต้องประกอบด้วยความต้องการขั้นพื้นฐาน อันได้แก่ ค่าตอบแทน การยอมรับจากสังคมและความสำเร็จ ซึ่งส่วนประกอบทั้งสองนี้ มีความสำคัญอย่างมากในการที่จะผลักดันให้ผู้ประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซีสามารถประกอบอาชีพได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซีต่อไป ตามรายละเอียดในตารางที่ 2

4. แนวโน้มการประกอบอาชีพในอนาคตของผู้ประกอบอาชีพพริตตี้เอ็มซี พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักต้องการเป็นเจ้าของกิจการเปิดบริษัท รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ อาจเนื่องมาจากการได้มาเป็นพริตตี้เอ็มซีเป็นการทดลองใช้ชีวิตการทำงาน การหาประสบการณ์การทำงานก่อนที่จะต้องออกไปใช้ชีวิตการทำงานจริงหลังจากเรียนจบ และเพื่อเป็นการหารายได้พิเศษ ด้วยอาชีพพริตตี้เอ็มซีเป็นอาชีพที่ไม่ใช่งานประจำ สามารถรับงานในช่วงเวลาที่สะดวกได้ จึงเหมาะแก่การประกอบอาชีพเป็นอาชีพเสริม

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานในอาชีพพริตตี้เอ็มซี พบว่า ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความคิดเห็นว่าการตัดสินใจในอาชีพพริตตี้เอ็มซีเกิดจากความสามารถ มีความมั่นใจในการพูด กล้าแสดงออก ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรู้วิธีแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ประเด็นการตัดสินใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสามารถ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานในอาชีพ พริตตี้เอ็มซี จากการวิจัยทั้งสองวิธีได้ผลที่สอดคล้องกันในระดับมาก คือ ด้านความสามารถ ส่วนแรงจูงใจเลือกอาชีพพริตตี้เอ็มซี พบว่า ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจเลือกอาชีพพริตตี้เอ็มซีเกิดจากค่าตอบแทน การยอมรับ ชื่อเสียง ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ประเด็นแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน การยอมรับ และชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จากการวิจัยทั้งสองวิธีได้ผลที่สอดคล้องกันในระดับมาก ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพพริตตี้เอ็มซี พบว่า ในการวิจัย

เชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นว่าความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซีจะเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ และทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในเชิงคุณภาพที่พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีส่วนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี ในระดับค่อนข้างมาก ยกเว้นในเรื่อง การวางแผนเป็นเจ้าของกิจการ ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเห็นว่าสามารถก้าวหน้าไปเป็นเจ้าของกิจการ รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ รวมถึงประกอบอาชีพในวงการสื่อสารมวลชน แต่ผลการวิจัยในเชิงคุณภาพ พบว่า ด้านการวางแผนอาชีพ มีส่วนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี ในระดับค่อนข้างน้อย ตามรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 1 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจในการประกอบอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพพรตต์เอ็มซี	(n = 323)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ความสามารถ	3.31	0.32	มาก
2. การศึกษา	2.72	0.39	ค่อนข้างมาก
3. ความต้องการ	3.00	0.29	ค่อนข้างมาก
4. ค่านิยม	2.89	0.37	ค่อนข้างมาก
5. อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม	2.39	0.35	ค่อนข้างน้อย
แรงจูงใจในการประกอบอาชีพพรตต์เอ็มซี	(n = 323)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	2.84	0.35	ค่อนข้างมาก
2. ด้านความต้องการทางด้านสังคม	2.72	0.28	ค่อนข้างมาก
3. ด้านความต้องการความสำเร็จ	2.72	0.32	ค่อนข้างมาก
ความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี	(n = 323)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนอาชีพ	2.39	0.35	ค่อนข้างน้อย
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	2.84	0.35	ค่อนข้างมาก

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี

ตัวแปร	ความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี	
	<i>r</i>	<i>p</i>
การตัดสินใจเลือกอาชีพพรตต์เอ็มซี	0.80	0.00
แรงจูงใจเลือกอาชีพพรตต์เอ็มซี	0.92	0.00

 $p < .01$ **ตารางที่ 3** ความสอดคล้องของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ
1. การตัดสินใจทำงานในอาชีพพรตต์เอ็มซี	
1.1 ความต้องการส่วนตัว มีความชอบและสนใจเป็นการส่วนตัว และได้แต่งกายสวยงาม	ค่อนข้างมาก
1.2 ค่านิยม เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ต้องทำอะไรมาก มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และเรียกลูกค้าให้สนใจในสินค้าและเข้าร่วมกิจกรรม	ค่อนข้างมาก
1.3 ความสามารถ มีความมั่นใจในการพูด กล้าแสดงออก ยิ้มแย้มแจ่มใส และรู้วิธีแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	มาก
2. แรงจูงใจเลือกอาชีพพรตต์เอ็มซี	
2.1 ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนค่อนข้างสูงมาก และใช้ระยะเวลาในการทำงานสั้น รายได้ก็พอใช้จ่ายเลี้ยงตัวเองและครอบครัว	ค่อนข้างมาก
2.2 การยอมรับ ได้รับการยอมรับมากขึ้นจากบุคคลทั่วไปและเพื่อนร่วมงานที่ประกอบอาชีพเดียวกัน	ค่อนข้างมาก
2.3 ชื่อเสียง โดยผลการสัมภาษณ์ พบว่า นอกจากค่าตอบแทนจะสูงแล้ว ยังมีชื่อเสียงด้วย เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	ค่อนข้างมาก
3. ความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี	
3.1 การวางแผนเป็นเจ้าของกิจการ เปิดบริษัทด้านการจัดการ (Organizer) รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ และรวมถึงการให้ความรู้และฝึกอบรมกับคนที่สนใจในอาชีพนี้ได้ด้วย	ค่อนข้างน้อย
3.2 การพัฒนาความรู้และทักษะ สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานได้ตลอดเวลา โดยเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	ค่อนข้างมาก

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี” สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การตัดสินใจเลือกอาชีพพรตต์เอ็มซี ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพพรตต์เอ็มซี ด้านความสามารถ มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากพรตต์เอ็มซีเป็นบุคคลที่คอยแนะนำผลิตภัณฑ์ แนะนำให้กลุ่มเป้าหมายมาดูสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่ต้องการนำเสนอ ผู้ที่ทำหน้าที่พรตต์เอ็มซีจะต้องมีความมั่นใจในการพูดในที่สาธารณะ มีทักษะในการพูด มีความมั่นใจในทักษะการพูดของตน สามารถดึงดูดความสนใจจากกลุ่มเป้าหมายได้ ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ สามารถดึงดูดความสนใจต่างๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการดำเนินรายการ สื่อสารกับผู้ชมได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กินซ์เบิร์ก และคณะ (Ginzberg et. al, 1967) กล่าวว่า ความสามารถ ความถนัดและโอกาสในสังคมซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก บุคคลที่ไม่มีความสามารถย่อมมีโอกาสน้อยที่จะประกอบอาชีพที่มีรายได้ดีมีเกียรติในสังคม ส่วนด้านอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย เนื่องมาจากคนที่ประกอบอาชีพพรตต์เอ็มซี ส่วนใหญ่จะต้องมีหน้าตา รูปร่างที่สวยงาม บุคลิกภาพที่ดี ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ภายนอกที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งถึงแม้ครอบครัว เพื่อนและสังคมจะไม่ยอมรับ และสนับสนุนในการประกอบอาชีพนี้ ก็ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพ พรตต์เอ็มซี ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ กินซ์เบิร์ก และคณะ (Ginzberg et. al, 1967) ที่กล่าวว่า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็ก และแบบฉบับของบุคลิกภาพ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อค่านิยมและการตัดสินใจพัฒนาการด้านอาชีพ เป็นกระบวนการต่อเนื่องในวัยต่าง ๆ การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในอาชีพขึ้นกับว่าบุคคลนั้นจะต้องเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับตัวเขา และมีวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้พัฒนามาในแต่ละวัยของชีวิต และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ โรว์ (Roe, 1957) ที่กล่าวว่า อิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็กตอนต้น มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยการเลี้ยงดูแบบยอมรับ ให้ความรักและความอบอุ่นแก่เด็ก (Acceptance of the child) เด็กมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคล เช่น อาชีพธุรกิจ อาชีพบริการและ อาชีพการแสดง เป็นต้น

2. แรงจูงใจในการประกอบอาชีพพรตต์เอ็มซี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจเลือกอาชีพ พรตต์เอ็มซี ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน มีระดับแรงจูงใจเลือกอาชีพพรตต์เอ็มซีอยู่ในระดับค่อนข้างมาก อาจเนื่องมาจากเป็นอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานสูงแต่ใช้ชั่วโมงการทำงานสั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวถึงลำดับขั้นของความต้องการ ขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ความต้องการพื้นฐานในปัจจุบันทั้งหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่นความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค และสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา (2545) ได้กล่าวว่า องค์การธุรกิจอาจใช้สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เพราะต้องการได้รับค่าตอบแทน เพื่อยังชีพ และยกระดับมาตรฐานการครองชีพ เงินมีความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่สามารถใช้บำบัดความต้องการได้เกือบทุกประเภท นอกจากนั้น เงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตและครอบครัวแม้ว่าสิ่งที่ต้องการในการทำงานนั้นมีมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน แต่ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญของพนักงานให้ดีขึ้น

3. ความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี ด้านการวางแผนอาชีพ มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย เนื่องมาจากการ ที่ประกอบอาชีพพรตต์เอ็มซีส่วนใหญ่จากการสำรวจประกอบอาชีพเป็นอาชีพเสริม ไม่ใช่เป็นงานประจำ ไม่มีสังกัดหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประณต นันทียากุล (2535) กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มี

ต่อการปฏิบัติงานที่มีสังกัด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีสังกัด เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความก้าวหน้า เนื่องจากความก้าวหน้าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ จะต้องมียุทธวิธีการปฏิบัติงานสองด้านหลัก คือ ด้านจิตใจจะต้องมีความตั้งใจ และมีความคิด ว่าต้องการความก้าวหน้า จะต้องพยายามสร้างความพอใจในการทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และทำอย่างสุดความสามารถโดยไม่ต้องคำนึงว่า งานนั้นจะเหมาะสมกับเกียรติศักดิ์ หรือศักดิ์ศรีความรู้ที่มีอยู่หรือไม่

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี” ภายหลังดำเนินการศึกษาทำให้ทราบถึงการตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพรตต์เอ็มซี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพพรตต์เอ็มซี ด้านความสามารถ อยู่ในอันดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ฉะนั้น จึงควรมีการพัฒนาอาชีพพรตต์เอ็มซีให้มีความเป็นวิชาชีพมากขึ้น และควรมีการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพพรตต์เอ็มซีได้ศึกษาอบรมทักษะในงานที่รับผิดชอบ
2. แรงจูงใจเลือกอาชีพพรตต์เอ็มซี จำแนกตามความต้องการทางด้านสังคม ในรายด้านคือ ด้านการยอมรับและนับถือจากคนในสังคมและจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ฉะนั้น จึงควรมีการสร้างค่านิยมให้สังคมและบุคคลทั่วไปให้มีทัศนคติที่ดีกับอาชีพ พรตต์เอ็มซีให้มากขึ้น
3. ส่วนใหญ่ผู้ประกอบอาชีพพรตต์เอ็มซีจะทำงานเป็นอาชีพเสริม ไม่มีสังกัดหน่วยงาน จึงยังไม่มีกรวางแผนอาชีพ ทำเพื่อรายได้พิเศษเท่านั้น ฉะนั้นจึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้อาชีพนี้สามารถทำเป็นงานประจำที่มั่นคงได้ เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การวางแผนสายอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย จึงควรมีการศึกษาการวางแผนสายอาชีพล่วงหน้าก่อนในการที่จะเข้ามาประกอบอาชีพพรตต์เอ็มซี เพื่อการทำงานอื่นต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความต้องการของผู้ว่าจ้าง เพื่อทราบถึงความต้องการของผู้ประกอบการ/ผู้จ้าง และนำมาพัฒนางานอาชีพพรตต์เอ็มซีให้ตรงความต้องการของผู้ประกอบการ/ผู้จ้าง
2. ศึกษาภาพลักษณ์ของอาชีพพรตต์เอ็มซีตามความคิดเห็นของบุคคลทั่วไปในสังคม เพื่อทราบถึงความคิดเห็น ทัศนคติ และระดับการยอมรับของคนในสังคม เพื่อนำมาพัฒนางานอาชีพพรตต์เอ็มซีให้เป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น
3. ศึกษาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพพรตต์เอ็มซีในเชิงคุณภาพ โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบอาชีพหลายคน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยู่ธยา. (2545). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาจิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชัยยุทธ เลาหณะกุล. (2546). **พริตตี้เกิร์ล: ทางลัดสายดวงดาวสู่มีออาชีพ**. กรุงเทพฯ: ตากสิน.
- ธานินทร์ จารุศิลป์. (2555). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่13). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ประณต นันทิยะกุล. (2535). การถ่ายเทแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงจากรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน ในช่วงปี พ.ศ.2528-2532. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- วรวลัญช์ คำเพิ่ม. (2552). การเลือก “พริตตี้” เพื่อเป็นผู้นำเสนอสินค้าของธุรกิจสินค้าในประเทศไทย. (งานค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Ginzberg, et al. (1967). **Occupational choice: An approach to a general theory** (2nd ed.). New York: Columbia University.
- Herzberg, F. (1995). **The motivation and work**. New York: John Wiley and Sons.
- Hinkle, D.E, William, W., & Stephen, G. J. (1998). **Applied statistics for the behavior sciences** (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Holland, J. L. (1973). **The psychology of vocational choice**. [n.p.]: Blaisdell Publishing.
- Jump, N. (1978). **Psychometric theory** (2nd ed.). New York: McGraw Hill.
- Maslow, A. (1970). **Motivation and personallity**. New York: Harper and Row.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. **Journal of Counseling Psychology**, 4(3), 212- 217.