

แรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ เป็นอย่างดีจากหลายๆฝ่าย โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษา คือ อาจารย์ นุริม โอทกานนท์ ในการแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบคุณ ผู้ให้คำสำคัญทั้ง 8 ท่านที่เสียสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือและกำลังใจจากคุณพ่อ คุณแม่ พี่และเพื่อนๆ ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมาก ที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี่ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความปรารถนาดีของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณและขอบคุณไว้ในโอกาสนี้

อิสราภา ศศิวิมลรัตน

แรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน

MOTIVATION ABOUT SALARY MAN CHANGE TO BUSINESS OWNER.

อิสราภา ศศิวิมลรัตนนา 5950308

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : บุริม โอทกานนท์, M.B.A., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์, Ph.D., สุเทพ นิมสาय, Ph.D., พีรยุทธ์ พัฒน์ธนญาณนท์, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือนมีเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนคิดลาออกจากงานประจำและเพื่อศึกษาการวางแผนก่อนที่จะลาออกจากงานประจำและเพื่อศึกษาความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ ของมนุษย์เงินเดือนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับ คนเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 คน

ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนคิดลาออกจากงานประจำมี 3 แรงจูงใจโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ 1. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน คือ หัวหน้า, สังคม และผลลัพธ์ 2. ความก้าวหน้า คือ การเงิน, ธุรกิจส่วนตัว, ที่ทำงาน และชื่อเสียง 3. ความอิสระ คือ การทำงาน และอยากทำในสิ่งที่ต้องการ

ผลการวิจัยเรื่องการวางแผนก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ คือ การศึกษาหาความรู้, การทำธุรกิจคู่กับงานประจำและเตรียมความพร้อมในด้านการเงิน พบว่าผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีแรงจูงใจที่จะลาออกจากงานประจำด้านความก้าวหน้าทุกคนจะมีการวางแผนก่อนการลาออกจากงานประจำ

ผลการวิจัยเรื่องความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ พบว่าความคาดหวังแบ่งออกเป็น 3 ประเภท 1. การเงิน พบว่าผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีแรงจูงใจที่จะลาออกจากงานประจำด้านความก้าวหน้าในด้านการเงินทุกคนมีความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำในด้านการเงิน 2. ความอิสระ พบว่าผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีแรงจูงใจที่จะลาออกจากงานประจำด้านความอิสระร้อยละ 60 มีความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำในด้านความอิสระ 3. สังคม พบว่าผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีแรงจูงใจที่จะลาออกจากงานประจำด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานในด้านสังคม ร้อยละ 60 มีความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำในด้านสังคม

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/การลาออก/มนุษย์เงินเดือน/ฟรีแลนซ์

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
<b>บทที่ 1</b> บทนำ	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	3
<b>บทที่ 2</b> การทบทวนวรรณกรรม	<b>5</b>
2.1 ความหมายของคำหลัก	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
<b>บทที่ 3</b> วิธีดำเนินการวิจัย	<b>14</b>
3.1 การกำหนดพื้นที่ศึกษา	14
3.2 การศึกษาก่อนลงภาคสนาม	15
3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	15
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	16
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	16
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	16
<b>บทที่ 4</b> ผลที่ได้จากการศึกษา	<b>17</b>
4.1 อภิปราย	31
<b>บทที่ 5</b> สรุปและข้อเสนอแนะ	<b>32</b>

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	36
ภาคผนวก	38
ประวัติผู้วิจัย	40



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 แสดงความถี่ของแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	18
4.2 แสดงความถี่ของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า	22
4.3 แสดงความถี่ของแรงจูงใจด้านอิสระ	24
4.4 แสดงความถี่ของการวางแผนก่อนการลาออก	26



## สารบัญรูปภาพ

ภาพ	หน้า
3.3 แสดงขั้นตอนการวิจัยแรงจูงใจในการลาออกจากงาน ประจำของมนุษย์เงินเดือน ที่มา: ผู้วิจัย(2561)	15



# บทที่ 1

## ที่มา ความสำคัญ ปัญหา

### 1.1 ที่มาของเรื่องความสำคัญและปัญหา

จากการที่เจนเนอเรชันวายเป็นกำลังหลักของกลุ่มคนทำงานในประเทศไทย ซึ่งเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เกิด พ.ศ.2521-2540 โดยเจนเนอเรชันวายเป็นพนักงานรุ่นล่าสุดที่เข้าสู่การทำงานในองค์กร คนกลุ่มนี้เกิดในยุคที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วจึงมีวิถีชีวิตและการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากเจนเนอเรชันก่อนหน้า ลักษณะสำคัญของเจนเนอเรชันวาย คือ เชื่อมั่นในตนเองสูง มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีมี ชอบอะไรที่มีความท้าทายตื่นเต้น และต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว(Zemkeet, 2000) จากที่ได้กล่าวถึงอุปนิสัยของคนเจนเนอเรชันวายไปข้างต้น การที่ชอบความท้าทายตื่นเต้นและต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วนั้น ทำให้อาชีพมนุษย์เงินเดือนไม่เป็นที่นิยมสำหรับคนในกลุ่มเจนเนอเรชันวายมากนัก เนื่องจากโลกที่เปลี่ยนไปโดยเฉพาะเทคโนโลยีส่งผลให้สิ่งที่ตามมา ปัจจุบันคนเจนเนอเรชันวายหันไปทำงานในลักษณะ ‘ฟรีแลนซ์’ กันมากขึ้นสาเหตุหลักๆ อาจมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้มีช่องทางในการทำงานที่หลากหลายกว่าสมัยก่อน ซึ่งสิ่งนี้ทำให้คนกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ไม่รู้สึกจำเป็นต้องทุ่มเททำงานให้กับองค์กรมากเท่าคนกลุ่มเจนเนอเรชันอื่น รวมถึงคนกลุ่มเจนเนอเรชันวายเติบโตมาในช่วงระยะเวลาที่บ้านเมืองเจริญรุ่งเรืองแล้ว และรับเอาความเจริญทางด้าน เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Lyons, 2003) พฤติกรรมการบริโภคแบบปัจจุบัน ตามความต้องการในแง่ของการทำงานแบบรวดเร็ว (Petroulas, 2010) ได้กล่าวว่าเป็นไปได้ที่พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายเมื่อรับรู้ถึงสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความต้องการของตน ก็จะมีแนวโน้มที่จะออกจากการทำงานไปได้อย่าง อีกทั้งลักษณะของคนเจนเนอเรชันวาย คือ ไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากเป้าหมายในการทำงานคือ มุ่งเน้นไปในเรื่องของชื่อเสียง เงินทอง และความร่ำรวย มากกว่าคนกลุ่มเจนเนอเรชันอื่น

การทำงานในลักษณะ “ฟรีแลนซ์” จึงเป็นที่นิยมอย่างยิ่ง และบริษัทต่างๆก็ได้ปรับตัว ในขณะที่เริ่มจะเห็นได้ว่าองค์กรหลายองค์กรเริ่มหาจ้างคนที่ทำงานเฉพาะทางที่ไม่ใช่ทำงานเต็มเวลาในบริษัทแล้วอย่างที่เราเรียกกันว่า “ฟรีแลนซ์” ที่รับทำงานเป็น โครงการหรือชั่วคราวไปแล้วจบ โดยในอนาคตตลาดกลุ่มอาชีพฟรีแลนซ์จะเพิ่มมากขึ้นในประเทศไทยเหมือนดังต่างประเทศหลายประเทศมีการเลือกจ้างฟรีแลนซ์มากขึ้นเนื่องจากบางตำแหน่งงานในบริษัทขาดแคลนหรือ ไม่มีคนที่



เชี่ยวชาญงานด้านนี้ โดยเฉพาะจึงจำเป็นต้องจ้างฟรีแลนซ์มาทำงานเป็นโครงการหรือชั่วคราวไป เพราะมีความชัดเจนในเรื่องของเนื้อหาของงานและปัจจุบันคนทำงานฟรีแลนซ์ยังมีความรู้ความสามารถที่ดีสามารถตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรที่ต้องการงานที่รวดเร็วและค่าใช้จ่ายที่ควบคุมได้อีก ทั้งกลุ่มคนรับจ้างฟรีแลนซ์ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ทำงานมาหลายปีในรูปแบบบริษัทมีประสบการณ์เพียงพอแล้วบางครั้งก็มีความรู้ลึกกว่าอยากทำงานที่มีความหลากหลายไม่ชอบทำงานให้บริษัทเดียวอยากทำงานให้กับหลายๆองค์กรอีกทั้งคนที่เลือกทำงานฟรีแลนซ์จะสามารถมีเวลาส่วนตัวหรือสามารถที่จะควบคุมเวลาในการใช้ชีวิตและการรับงานของตัวเองได้ทำให้คนส่วนใหญ่หันมาสนใจทำงานฟรีแลนซ์มากขึ้น

ทางผู้วิจัยเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวจึงเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้วิจัยในการทำวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของมนุษย์เงินเดือนดังที่ได้กล่าวไปข้างต้น มีการลาออกจากการเป็นมนุษย์เงินเดือนเพิ่มขึ้นและมีตลาดที่เปิดกว้างมากขึ้น จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาสาเหตุของการลาออกจากรายมนุษย์เงินเดือน

## 1.2 คำถามงานวิจัย

1. แรงจูงใจใดที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนคิดลาออกจากงานประจำ
2. คนที่คิดจะลาออกจากงานประจำมีการวางแผนอะไรบ้าง
3. ความคาดหวังก่อนลาออกจากงานประจำ

## 1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนคิดลาออกจากงานประจำ ของมนุษย์เงินเดือนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการวางแผนก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ ของมนุษย์เงินเดือนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ ของมนุษย์เงินเดือนในเขตกรุงเทพมหานคร

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนคิดลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเพื่อดึงให้พนักงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด
3. สามารถเป็นแนวทางให้ผู้ที่จะลาออกจากงานประจำ

## 1.5 ขอบเขตของสารนิพนธ์

### 1.5.1 ประเด็นที่ศึกษา

แรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนลาออกจากงานประจำ

### 1.5.2 กลุ่มเป้าหมาย

มนุษย์เงินเดือนในกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ทำงานในกรุงเทพ จำนวน 8 คน

### 1.5.3 พื้นที่

กรุงเทพมหานคร

### 1.5.4 ระยะเวลา

มกราคม 2561 - เมษายน 2561

## 1.6 นิยามศัพท์

แรงจูงใจ คือ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere”(Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action)

การลาออก คือ การที่หยุดหรือหมดสิทธิ์ในความเป็นสมาชิกในองค์กรด้วยความสมัครใจของผู้ได้รับคำตอบแทนจากองค์กรซึ่งไม่ได้รวมถึงการย้ายหรือหมุนเวียนตำแหน่งภายในองค์กร

มนุษย์เงินเดือน คือ พนักงานหรือลูกจ้างทุกระดับตำแหน่งที่สถานประกอบการจ้างให้ทำงานเป็นประจำ (Permanent) และเต็มเวลาโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นรายเดือน อีกทั้งยังได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆเป็นการตอบแทนการทำงาน

ฟรีแลนซ์ (Freelance หรือ Freelancer) คือ ผู้มีอาชีพรับจ้างอิสระ ไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยงานองค์กรใดๆ พนักงานฟรีแลนซ์จะต้องจัดการเวลาการทำงานของตนเอง และรับเงินจากผู้ว่าจ้าง ซึ่งตกลงตามความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย



## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีลูกของคนเจนเอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร” และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

#### 2.1 ความหมายของคำหลัก

2.1.1 แรงจูงใจ คืออะไร

2.1.2 พฤติกรรมลาออก คืออะไร

2.1.3 มนุษย์เงินเดือน คืออะไร

2.1.4 พนักงาน คืออะไร

#### 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

2.2.3 แนวคิดที่มีผลต่อการลาออกจากงาน

2.2.4 ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

#### 2.1 ความหมายของคำหลัก

แรงจูงใจ คือ มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action)

พฤติกรรมลาออก คือ การแจ้งกับองค์กรว่าจะหมดสัมพันธ์และความเป็นสมาชิกในองค์กรโดยผ่านการวางแผนมาล่วงหน้าและมีการไต่ตรงมาล่วงหน้าแล้วมนุษย์เงินเดือน คือ ผู้ที่ทำงานให้กับองค์กร บริษัท แล้วได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนเป็นรายเดือน โดยจ่ายเดือนละครั้ง

พนักงาน คือ บุคคลที่ทำงานหรือบริการให้กับองค์กร ซึ่งในที่นี้ขอใช้แทน มนุษย์เงินเดือน ในการเขียนอธิบายในการวิจัย

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากทฤษฎีของแบร์สันและสเตอร์เนอร์ (Berelson and Steiner, 1964 อ้างอิงจาก รุ่งทิวา อินตะใจ, 2552: 7-8) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่อยู่ภายในร่างกายที่กระตุ้นและนำไปสู่พฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจประเภทวัตถุ (Material Inducement) คือ สิ่งของที่สามารถจับต้องได้ เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าทำงานล่วงเวลา
2. สิ่งจูงใจประเภทโอกาสของบุคคล (Personal Non - Material Opportunities) เช่น ความก้าวหน้าในองค์กร โอกาสที่จะได้ไปทำงานหรือเรียนรู้เพิ่มเติม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานและให้ความร่วมมือมากขึ้น ซึ่งพนักงานแต่ละบุคคลจะได้รับสิ่งจูงใจประเภทโอกาสแตกต่างกันออกไป
3. สภาพทางกายภาพที่ปรารถนา (Desirable Physical Conditions) คือ สิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ความสวยงามหรือความสะอาดในสถานที่ทำงาน เครื่องคอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือในการทำงานที่อำนวยความสะดวกในการทำงานง่ายขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) คือ การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน เช่นความพึงพอใจ หรือ ความรู้สึกมั่นคงในสังคมการทำงาน
5. สิ่งจูงใจทางสังคม (Association Attractiveness) คือ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อนร่วมงาน การเข้ากันได้กับหัวหน้างานนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน
6. การปรับวิธีการทำงานหรือขั้นตอนในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitude) คือ การปรับปรุงหน้าที่การทำงานรวมถึงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับทัศนคติหรือความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละคนก็มักจะมีความต้องการหรือความสามารถแตกต่างกันไป

โอกาสของการมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) คือ การที่องค์กรให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในการคิดหรือวางแผนงาน ให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้พนักงานรู้สึกเท่าเทียมกัน รวมถึงหมั่นให้กำลังใจแก่พนักงานเพื่อให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป

ทฤษฎีแรงจูงใจ ของ อับรา ฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1954: 80 - 106) อธิบายไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์โดยเป็นลำดับขึ้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายโดยมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมดังนี้

1. มนุษย์มักมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีจุดสิ้นสุด เมื่อความต้องการนั้นถูกตอบสนองแล้วจะเกิดความต้องการขึ้นมาใหม่ต่อไปเรื่อยๆ โดยไม่มีจุดสิ้นสุดจนกระทั่งมนุษย์คนนั้นตายความต้องการจึงสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะยังคงเป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมไปเรื่อยๆ จนกระทั่งความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการมีลำดับชั้นความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองต่อไปความต้องการขั้นต่อไปจะมาแทนที่ ซึ่งอับรา ฮัม เอช. มาสโลว์ แบ่งลำดับชั้นความต้องการ ไว้ 5 ชั้นจากต่ำไปสูงดังนี้

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดหรือปัจจัยสี่ เช่น อาหาร น้ำดื่ม เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

3.2 ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Deeds) เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3.3 ความต้องการความผูกพันรู้หรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการเป็นที่รัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ

3.4 ความต้องการถูกยกย่องจากผู้อื่น (Esteem Needs) คือ ความต้องการในขั้นถัดมา หลังจากได้รับการยอมรับจากสังคม มนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องหรือคำชื่นชม จากผู้อื่น เพื่อเพิ่มความมั่นใจและเกิดความพึงพอใจในตนเอง

3.5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Needs of Self-Actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกอย่างให้ประสบผลสำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ

คำรงค์ศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543: 10 อ้างอิงจาก บีช (Beach, 1965)) แรงจูงใจหมายถึงความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ พลังกายพลังใจ เพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

ลูทธานส์ (Luthans 1989 : 92) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) คือ การที่พนักงานถูกกระตุ้นโดยหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นทางคำพูดหรือสิ่งของเพื่อให้พนักงานมีความ

ทุ่มเทและตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถโดยมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามที่หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาคาดหวังเอาไว้

คูเปอร์ (Cooper, 1958: 31-33) กล่าวว่าไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานสามารถเกิดได้จาก ปัจจัยเหล่านี้

1. เกิดจากการได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองให้ความสนใจ
2. มีอุปกรณ์และเครื่องที่ดีและพร้อมสำหรับการทำงาน
3. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ
4. มองเห็นโอกาสหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมถึงในองค์กร
5. มีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการทำงาน
6. มีความสะดวกในการเดินทาง
7. มีหัวหน้างานที่รับฟังและเข้าใจในปัญหาของการทำงานรวมถึงรับฟังความคิดเห็น

คลตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1992 อ้างอิงจาก ฎารณีย์ แผนสมบูรณ์, 2548:12) ที่ได้คิดทฤษฎี อีอาร์จี (ERG Theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งแตกต่างตรงที่ไม่จำเป็นว่าความต้องการขั้นต้นต้องถูกตอบสนองก่อนจึงจะนำไปสู่การตอบสนอง ในขั้นถัดไป ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทคือ

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการที่จะดำรงชีพหรือปัจจัยสี่ เช่น อาหารน้ำ ยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น ความรักและการยอมรับจากสังคม
3. ความต้องการความเติบโตหรือก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเอง

สรุป แรงจูงใจคือความต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งไม่สามารถหายไปได้นอกจากได้รับความตอบสนองหรือมนุษย์ได้ตายลงไป พนักงานต้องการแรงจูงใจเพื่อการดำรงชีวิตหรือทำงานต่อไป หากไม่มีแรงจูงใจในการทำงานกับองค์กรแล้ว จะเริ่มต้นมองหาหาใหม่หรือโอกาสใหม่ๆให้ กับตัวเอง

### 2.2.2 แรงจูงใจส่งผลต่อผลของการทำงาน

กิบสันและไอแวนซ์วิชและดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1982: 80) กล่าวว่า ผลของการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันเนื่องมาจาก ความรู้ ความสามารถ การคิดวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการที่จะก้าวหน้า ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลมี

ความแตกต่างกัน แต่สิ่งที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานแต่ละบุคคลมีความตั้งใจในการทำงานและผลของการทำงานสม่ำเสมอ นั้น คือแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983) กล่าวว่าผลของการทำงานของแต่ละบุคคลส่งผลมาจากปัจจัยเหล่านี้ คือ

1. ระดับของแรงจูงใจ เช่น เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจด้านความต้องการที่จะเติบโตหรือก้าวหน้ามากจะมีความตั้งใจทำงานมากขึ้นตามไปด้วย

2. ความรู้ความสามารถหรือคุณสมบัติเฉพาะตัว

3. เข้าใจในหน้าที่และงานที่กำลังทำอยู่

สรุป ผลของการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตัวพนักงานเช่นความสามารถ ความคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย แต่ทางองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจโดยการเปิดโอกาสหรือให้พนักงานมองเห็นโอกาสที่จะก้าวหน้าภายในองค์กร

### 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

เซเลสส์ และ ชาตรีส และ มอบเลย์ (Sayles and Strauss (1977), Mobley (1982)) กล่าวว่า ใ้ว่า การลาออกแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 คือ การลาออกโดยสมัครใจคือ การสิ้นสุดการว่าจ้างงานหรือการลาออกของพนักงานในองค์กร การที่พนักงานหมดสิ้นสิทธิ์และความเป็นสมาชิกในองค์กรด้วยความสมัครใจของตนเองผู้ซึ่งได้รับ ค่าตอบแทนจากองค์กร ทั้งนี้ยังไม่รวมถึงการโยกย้ายหรือหมุนเวียนหน่วยงานภายในองค์กร ประเภทที่ 2 คือ การลาออกโดยไม่สมัครใจคือ การถูกไล่ออกหรือให้ออกเนื่องจากการขาดงานติดต่อกิน 7 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาต รวมถึงลาออกโดยเขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเองเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน เช่นพนักงานไม่ได้มีความจำเป็นต่อองค์กรอีกต่อไป หรือเมื่อพนักงานมีความสามารถไม่เพียงพอ หรือมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับรวมถึงผิดกฎขององค์กร การลาออกจากงานนั้นอาจเกิดขึ้นจาก ความเบื่อหน่าย ไม่มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พอร์เตอร์ ลอว์เลอร์ ทรี และ แฮคแมน (Porter, Lawler III and Hackman, 1965) กล่าวว่า การลาออกที่เกิดจากความตั้งใจหรือประสงค์ของพนักงาน (Voluntary Individual-Initiated Turnover) คือ การที่พนักงานลาออกจากองค์กรอันเนื่องมาจากความประสงค์ส่วนบุคคล ไม่ได้โดนบังคับจากองค์กร ซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องมีงานใหม่มารองรับก่อนที่จะลาออก

สเตียร์และมอว์เดย์ (Steers & Mowday, 1979 อ้างอิงจาก สงกรานต์ เซยเล็ก, 2553: 8) ความตั้งใจลาออกเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมการลาออก โดยการลาออกเป็นพฤติกรรมในขั้นสุดท้ายของความตั้งใจจะลาออกของพนักงานร่วมกับ โอกาสด้านการทำงาน แบ่งอิทธิพลของความตั้งใจ



ลาออกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1. ความตั้งใจลาออกสามารถทำให้เกิดการลาออกได้โดยทันที ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีงานใหม่มารองรับ อาจจะไปเพื่อพักผ่อนหรือเตรียมตัวก่อนที่จะมองหางานใหม่ 2. ยังไม่ลาออกโดยทันทีแต่จะมองหางานใหม่ที่มีโอกาสดีกว่าและพร้อมจะลาออกเมื่อได้งานใหม่ หรือหากไม่สามารถหางานใหม่ได้จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลให้การทำงานถดถอยลง เช่น การมาทำงานสาย ขาดงาน ไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน พุดถึงองค์กรในแง่ลบ

บลูดอร์น (Bluedorn, 1982) พฤติกรรมการลาออกแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ 1. การหาสิ่งชดเชยหรือทางเลือกให้กับตนเอง คือ ความปรารถนาหรือพฤติกรรมบางอย่างถูกขัดขวางหรือไม่สามารถแสดงความคิดหรือพฤติกรรมออกไปได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจซึ่งการหาองหางานใหม่ การเลือกงานใหม่ รวมถึงการลาออกทำให้ความไม่พึงพอใจที่อยากจะแสดงความคิดหรือพฤติกรรมนั้นๆ ได้คลายตัวลง 2. การลาออกที่มีผลมาจากพฤติกรรมถอนตัว (Withdrawal) จากสิ่งที่ไม่พึงพอใจหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงพอใจเช่น การหาโอกาสขาดงาน ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ติดต่อสื่อสารหรือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน โดยในช่วงนี้พนักงานจะมีความคิดหรือความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและสะสมความรู้สึกไม่พึงพอใจไปเรื่อยๆ จนกระทั่งไม่สามารถทนได้อีกต่อไป และเมื่อมีโอกาสใหม่ๆ จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมลาออก

แนวคิดของไพร์ซ์ (Price, 1977 อ้างอิงจาก สงกรานต์ เชยเล็ก, 2553: 9) เมื่อมีความไม่พึงพอใจในองค์กรไม่ว่าปัจจัยจะเป็น ค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมในองค์กร หรือ ทางด้านบุคลากร จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจลาออก และเกิดพฤติกรรมลาออกเมื่อพนักงานพบโอกาสใหม่ๆ

แนวคิดของเกรทเนอร์และโนว์เลน (Gaertner and Nollen, 1992) กล่าวว่าความตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจของพฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากผลของนโยบายขององค์กร รวมถึงสถานการณ์ของตลาดแรงงานและข้อมูลข่าวสารที่พนักงานได้รับ โดยที่พนักงานคาดหวังว่าเมื่อลาออกจากองค์กรไปจะมีโอกาสหรือได้รับสิ่งที่ดีขึ้นหลังจากการลาออก

สรุปคือความตั้งใจลาออกเกิดจากปัจจัยต่างๆ ในที่องค์กรที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ เช่น การไม่ได้แสดงออกถึงความคิดเห็นความสามารถของพนักงาน ความรู้สึกไม่มีตัวตนในองค์กร ความรู้สึกที่ทำงานเกินกว่าเงินเดือน เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในช่วงเริ่มแรกจะแค่มองหาโอกาสใหม่ๆ เพื่อให้ความรู้สึกไม่พึงพอใจที่สะสมมาได้คลายลง แต่เมื่อสะสมมาในระยะเวลาหนึ่ง ที่ไม่สามารถทนกับความรู้สึกไม่พึงพอใจได้นั้นจะเกิดการลาออกซึ่งโอกาสเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมลาออกเร็วขึ้นเนื่องจากพนักงานมีความมั่นใจว่าจะมีโอกาสหรือทางเลือกที่ดีกว่าอยู่ในองค์กร

## 2.3 แนวคิดที่มีผลต่อการลาออกจางาน

### 2.3.1 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

การแลกเปลี่ยนเกิดขึ้นจากสองคนขึ้นไปที่มีบางอย่างมาแลกเปลี่ยนกันไม่ว่าจะเป็น สิ่งที่จับต้องได้เช่น เงิน ของขวัญ อาหาร หรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้เช่นความรัก การดูแลซึ่งกันและกัน ซึ่งทั้งฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายจะได้ประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนซึ่งประโยชน์นั้นไม่จำเป็นที่มูลค่าต้องเท่ากัน

ปีเตอร์ เอ็ม บลาย์ (Peter M. Blau อ้างอิงจาก สนทนา พลศรี, 2545) ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนไว้ว่า ความผูกพันรู้สึกสามารถเกิดขึ้นได้จากการแลกเปลี่ยน หากมีการแลกเปลี่ยนบ่อยครั้งความผูกพันรู้สึกจะมีมากขึ้นตามลำดับ แต่หากวันใดที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ให้สิ่งของหรือบางอย่างกลับไป จะทำให้อีกฝ่ายเกิดความไม่พอใจจากที่มีความผูกพันรู้สึกอาจกลายเป็นศัตรูหรือเกิดการกระทำเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการจะแลกเปลี่ยนเช่น การฟ้องร้อง ประท้วง หรือขู่กรรโชก หากมีการแลกเปลี่ยนบ่อยครั้งและเป็นระยะเวลานานจะทำให้ความรู้สึกถึงคุณค่าของสิ่งของที่ได้รับการแลกเปลี่ยนน้อยลงไป จะรู้สึกถึงความอึดอัดแล้วจะมองหาสิ่งอื่นหลังจากนั้น

สโตเรอ (Storer, 1966 อ้างอิงจาก ศัญญา ศัญญาวิวัฒน์, 2546: 36-37) กล่าวว่าหลักการของการเกิดการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) มีดังนี้

1. ฝ่ายหนึ่งต้องการอย่างหนึ่งของอีกฝ่ายและ ผู้แลกเปลี่ยนต้องมีความยินยอมที่จะแลกเปลี่ยนสิ่งของ
2. สิ่งที่จะนำมาแลกเปลี่ยนนั้นต้องมีอยู่จริงและมีความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน ซึ่งความยุติธรรมนี้จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกของผู้แลกเปลี่ยนทั้งสองคน
3. สิ่งของที่จะนำมาแลกเปลี่ยนนั้นต้องมีความเหมาะสมกัน ไม่ก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เช่นการแลกเปลี่ยนบ้านทั้งหลังกับอาหารเพียงหนึ่งมื้อ เป็นต้น

สรุป องค์กรและพนักงานมีการแลกเปลี่ยนกันและได้ทำข้อตกลงก่อนที่จะเริ่มงานซึ่งเรียกว่าสัญญาจ้างงาน ซึ่งพนักงานต้องทำงานภายใต้เงื่อนไข กฎขององค์กร และจะได้รับค่าจ้างหรือเงินรวมถึงประโยชน์ต่างๆจากองค์กรเป็นการตอบแทนซึ่งเมื่อใดที่พนักงานมีความรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน หรือถูกเอาเปรียบจะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ จนทำให้การประท้วงไม่ว่าจะเป็นพูดถึงองค์กรในแง่ลบ การชักชวนเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้สึกเดียวกัน เกิดแรงจูงใจในการลาออกจนถึงเกิดพฤติกรรมลาออก

### 2.3.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

วิกเตอร์ วรูม (Victor H. Vroom, 1964) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของตนไว้ว่า การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของพนักงานแต่ละบุคคลเสียก่อน คือ เมื่อพนักงานได้ทำงานหนักขึ้นหรือต้องรับผิดชอบมากขึ้นจากที่ตกลงกันไว้ พนักงานจะมีความคาดหวังว่าจะได้บางสิ่งตอบแทนมากกว่าสิ่งตอบแทนปกติที่เคยได้รับ หรือเมื่อพนักงานมีความคาดหวังที่จะก้าวหน้าหรือหวังสิ่งตอบแทนที่เพิ่มขึ้น พนักงานก็มักจะแสดงพฤติกรรมที่จะส่งผลให้ได้สิ่งตอบแทนนั้นๆ ซึ่งผลตอบแทนที่พนักงานต้องการก็คือ สิ่งตอบแทนที่เพิ่มขึ้นและตำแหน่งหรืออำนาจที่เพิ่มมากขึ้นซึ่ง เมื่อพนักงานได้รับสิ่งเหล่านั้นมาย่อมทำให้เกิดความรู้สึกถูกยอมรับจากสังคมมากขึ้นตามไปด้วย แต่ในทางกลับกันเมื่อพนักงานมองไม่เห็นโอกาสที่จะได้รับเพิ่มมากขึ้นจากการทำงานหนักขึ้นหรือต้องรับผิดชอบมากขึ้นจากที่ตกลงกันไว้ พนักงานก็จะไม่มีแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

วิกเตอร์ วรูม ได้สร้างทฤษฎีความคาดหวังในการทำงานหรือ VIE Theory เพื่อนำมาอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

Valance หมายถึง ระดับความรุนแรงหรือระดับความพึงพอใจของความต้องการของบุคคลเมื่อพบเป้าหมายหรือของรางวัลที่จะแสดงถึงคุณค่าของตัวบุคคลนั้น

Instrumentality หมายถึง การสร้างความเชื่อมโยงของค่าตอบแทนกับผลงาน Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการที่จะได้ค่าตอบแทนที่มากขึ้น

สรุปหากองค์กรให้พนักงานทำงานเกินกว่าสิ่งที่ตกลงกันไว้พนักงานจะมีความคาดหวังถึงผลตอบแทน แต่หากองค์กรไม่ได้มอบสิ่งตอบแทนให้แก่พนักงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ยุติธรรมหรือพนักงานเกิดความรู้สึกถูกเอาเปรียบ ซึ่งต่อมาจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการลาออก

## 2.4 ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ

นฤมล นิราทร, 2534 ให้ความหมายของ ความก้าวหน้าในอาชีพคือ การเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ผลตอบแทนนั้นจะเป็นทางด้านจิตใจหรือผลตอบแทน หรือทั้งสองอย่าง และส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานเช่น ได้เลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน เลยทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์, 2546 ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในสายอาชีพว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะช่วยให้พนักงานได้มีแผนหรือเป้าหมายสำหรับการทำงาน และมีการมอง

อนาคตของตนกับองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้าและพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีการพัฒนาตนเองเพื่อไปยังจุดหมายนั้นๆ

สรุปความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึงการได้รับหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ไม่ว่าจะการตอบแทนนั้นจะอยู่ในรูปแบบ อำนาจ เพิ่มจำนวนลูกน้อง หรือ การได้รับเงินผลตอบแทนที่มากขึ้น รถยนต์ประจำตำแหน่ง ล้วนแล้วแต่ทำให้คนที่ได้รับการเลื่อนขั้นมีความพึงพอใจในตัวเองและองค์กรเพิ่มมากขึ้น และยังทำให้พนักงานมีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากพนักงานมองเห็นเป้าหมายที่จะก้าวหน้ามากขึ้น

#### 2.4.1 การวางแผนอาชีพ (Career Planning)

นฤมล นิราทร, 2543 ให้ความหมายของ “การวางแผนอาชีพ” (Career Planning) ว่า การวางแผนอาชีพเป็นกระบวนการของการจัดสร้างขั้นตอนของบุคคลในการที่จะก้าวไปสู่เส้นทางของการทำงานตามทางเลือกต่างๆ ในชีวิตการทำงานการวางแผนอาชีพงานที่มีประสิทธิผล จะต้องเชื่อมโยงและประสานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เข้ากับความต้องการ ความคาดหวัง และแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทั้งสองฝ่าย

บุปผา กฤษณามระ, 2532 กล่าวว่ากระบวนการวางแผนอาชีพ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. Organization Career Planning คือ การวางแผนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์กร
2. Individual Career Planning คือ การวางแผนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ พนักงานแต่ละคน

สรุป องค์กรควรกระตุ้นหรือสร้างภาพที่ชัดเจนให้กับพนักงานในการวางแผนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งต้องสอดคล้องกับความคาดหวังที่มีอยู่ในตัวของพนักงานด้วย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและนำเสนอในแต่ละหัวข้อดังนี้

- 3.1 การกำหนดพื้นที่ศึกษา
- 3.2 การศึกษาก่อนลงภาคสนาม
- 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 การกำหนดพื้นที่ศึกษา

เขตกรุงเทพมหานคร

#### 3.2 การศึกษาก่อนลงภาคสนาม

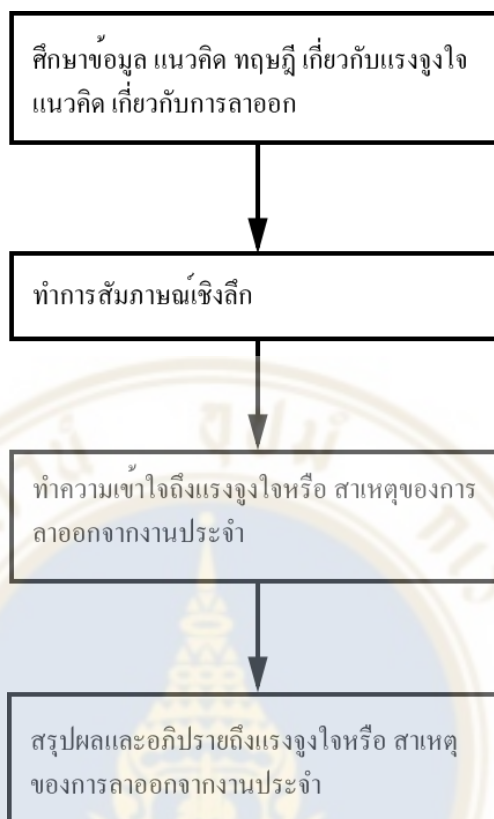
##### 3.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานเงินเดือนในกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 คน

##### 3.2.2 วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ที่มีความคิดหรือมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานประจำ

### 3.3 ขั้นตอนการวิจัย



ภาพที่ 3.3 แสดงขั้นตอนการวิจัยแรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน  
ที่มา: ผู้วิจัย (2561)

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยทั้งหมด 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากการทบทวนวรรณกรรม
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจาก ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In depth interview) แรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน
3. สรุปออกมาว่ามีเนื้อหาที่สำคัญที่สุดจากประเด็นที่ปรากฏอย่างไรบ้างในการแยกประเด็นอาจจำแนกเป็นข้อๆตามเนื้อหาเน้น คำหลัก หรือ คำสำคัญ หรือ สัญลักษณ์ โดยวิธีการวิเคราะห์สาระระบบ (Taxonomy Analysis) เพื่อทำความเข้าใจและหาแรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน
4. สรุปผลและอภิปรายถึงแรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นคำถามแรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ คนเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติการภาคสนามคือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากภาคสนามทั้งหมดคือ การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In depth interview) เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยวิธีการวิเคราะห์สารระบบ (Taxonomy Analysis) ให้ความสำคัญกับความถี่ของข้อยกเว้นที่สรุปออกมาว่ามีเนื้อหาที่สำคัญที่สุดจากประเด็นที่ปรากฏอย่างไรบ้างในการแยกประเด็นออกจําแนกเป็นข้อๆตามเนื้อหาเน้น คำหลัก หรือ คำสำคัญ หรือ สัญลักษณ์

### 3.7 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ตั้งแต่ มกราคม 2561 ถึง เมษายน 2561 (ระยะเวลารวมประมาณ 4 เดือน)

## บทที่ 4

### ผลที่ได้จากการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนคิดลาออกจากงานประจำ, ศึกษาการวางแผนก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ และศึกษาความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ ของมนุษย์เงินเดือนในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับมนุษย์เงินเดือนในกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่ทำงานในกรุงเทพฯ จำนวน 8 คน ที่มีแนวโน้มจะลาออกจากงานประจำ จากนั้นสรุปออกมาว่ามีเนื้อหาที่สำคัญที่สุดจากประเด็นที่ปรากฏอย่างไรบ้างในการแยกประเด็นซึ่งจำแนกเป็นข้อๆตามเนื้อหาเน้น คำหลัก หรือ คำสำคัญ หรือ สัญลักษณ์ โดยวิธีการวิเคราะห์สารระบบ (Taxonomy Analysis) เพื่อทำความเข้าใจและหาแรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน ซึ่งพบว่า

แรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนลาออกจากงานประจำ มีทั้งหมด 3 แรงจูงใจ คือ

1. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน
2. ความก้าวหน้า
3. อีสระ



ตาราง 4.1 แสดงความถี่ของแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

กลุ่มค่า	ค่าหลัก		ค่าหลัก		
	ความถี่		ความถี่	ความถี่	
สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	23	หัวหน้า	11	เก่งกว่าหัวหน้า	3
				ไม่มีเหตุผล	3
				มองไม่เห็นถึงความสามารถ	2
				ไม่มีความยุติธรรม	2
				ไม่อนุญาตให้ลาหยุด	1
		สังคม	7	เพื่อนร่วมงาน	5
				ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม	1
				อยู่ในกฎเกณฑ์ขององค์กร	1
		ผลลัพธ์	5	ค่าตอบแทนน้อยกว่าสิ่งที่ทำ	2
				ทำดีแค่ไหนก็ได้เท่าเดิม	2
				ผลประโยชน์ต่ำกว่าที่ตกลงไป	1

1. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน หมายถึง บุคคลที่อยู่รอบๆตัวพนักงานในขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กร, บรรยากาศในการทำงาน, กระบวนการทำงาน และค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ถึง 23 ครั้ง ซึ่งในที่นี้แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 หัวหน้า หมายถึง ผู้ที่เป็นคนดูแลควบคุมการทำงานของพนักงานให้ผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ ดิชม และทำการประเมินผลการทำงานของพนักงาน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงหัวหน้า 11 ครั้ง ซึ่งสามารถแบ่งรายละเอียดได้ดังนี้

1.1.1 เก่งกว่าหัวหน้า ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 3 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 1 “เช่นเรื่องการเบิกจ่ายเงินให้กับนักร้องเกิดความล่าช้า ควรจะออกเงินส่วนตัวให้กับนักร้องไปก่อน แต่หัวหน้ากลับให้นักร้องรอรับเงินในงวดถัดไป ซึ่งเราคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ผิดเพราะ มองว่ามันเสียหายต่อนักร้องและเสียชื่อเสียงบริษัทด้วย”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 1 “เราทำงานมากกว่าหัวหน้า”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “หัวหน้าไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน ไม่จำเป็นต้องมีหัวหน้า”

1.1.2 ไม่มีเหตุผล ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 3 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 1 “ยึดความคิดของตัวเองเป็นหลัก โดยบอกว่า ทำไมทำแบบนี้ใครเขาทำกัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 1 “ตามงานแบบไม่มีเหตุผล ทุกอย่างที่กำหนดส่งงานชัดเจนอยู่แล้ว”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 8 “ไม่บอกเหตุผลว่าทำไมต้องทำงาน แล้วให้แก้งานไปเรื่อยๆ จนตรงกับสิ่งที่ตนเองต้องการ”

1.1.3 มองไม่เห็นถึงความสามารถ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 2 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 1 “มีความคิดดีๆ แต่สุดท้ายต้องทำตามหัวหน้า งานเลขออกมาไม่ดี”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 1 “คนนอกทีมมองว่าเราเก่งมาก แปลกใจที่ทำไมหัวหน้าเรามองไม่เห็นและไม่เคยชมเลยสักครั้ง”

1.1.4 ไม่มีความยุติธรรม ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 2 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “ชอบเอาคนอื่นมาเปรียบเทียบกับเรา ทั้งๆที่คนละสายงานคนละแบบกัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “คนมาสายแต่กลับได้โปรโมทเลข รู้สึกไม่ยุติธรรมเกณฑ์ KPI 50% จากผลงานและ 50% จากพฤติกรรม เลยเป็นไปได้ที่คนนั้นจะผลงานแตกต่างจากเราขนาดนั้น”

1.1.5 ไม่นุญาโทษให้ลาหยุด ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 1 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “ไม่สามารถหยุดยาวเพื่อไปเที่ยวในช่วงเวลาที่ต้องการได้ เช่น อยากรไป ต่างประเทศตอนช่วง High season แต่ไม่สามารถทำได้ บางครั้งเวลาป่วยยังต้องมาทำงาน”

1.2 สังคม หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่อาศัยในที่ทำงานเดียวกัน มีการพูดคุยสื่อสารกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว อีกทั้งยังอยู่ใต้กฎเกณฑ์หรือธรรมเนียมที่

คล้ายคลึงกัน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ถึง 7 ครั้ง ซึ่งสามารถแบ่งรายละเอียดได้ดังนี้

1.2.1 เพื่อนร่วมงาน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 5 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 1 “เพื่อนร่วมงานบางครั้งรู้สึกไม่เป็นมิตร แข่งขันกัน คบกันเพื่อผลประโยชน์ ไม่เหมือนเพื่อนมหาลัย”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “สังคมแบบแบบนี้ไม่ได้ให้ความรู้สึกสนิทเหมือนเพื่อนตอนเรียน”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “เวลามีปัญหาที่ไม่ไว้ใจขนาดที่จะไปปรึกษาหรือขอความคิดเห็น”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “ต้องยิ้ม ต้องแสดงว่าทุกอย่างดี อยู่เสมอ เหมือนวิ่งอยู่ในทุ่งดอกลาเวนเดอร์”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “ร้อยพ่อพันแม่ หลากหลายอารมณ์ ต้องคอยประนีประนอม ต้องคอยเอาใจ หรือทำงานให้ทุกคนพอใจ”

1.2.2 ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 1 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 1 “หลังจากผ่านไปสามเดือนรู้สึกมีกำแพงขึ้นมาระหว่างหัวหน้าและคนในทีม ซึ่งไม่แน่ใจว่ามาจากเราหรือคนอื่น”

1.2.3 อยู่ในกฎเกณฑ์ขององค์กร ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 1 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3 “ตอนนี้ต้องอยู่ในกฎเกณฑ์ขององค์กรและขอบเขตของการทำงาน ไม่อยากมีใครมาตีกรอบว่าถูกหรือผิด”

1.3 ผลลัพธ์ หมายถึง สิ่งที่พนักงานหวังว่าหรือคาดว่าจะได้รับจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนหรือคำชื่นชมจากหัวหน้าหรือผู้ร่วมงาน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ถึง 5 ครั้ง ซึ่งสามารถแบ่งรายละเอียดได้ดังนี้

1.3.1 ค่าตอบแทนน้อยกว่าสิ่งที่ทำ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 2 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “ทำงานให้เยอะมากแต่ ไม่ได้ดูแลเราดีขนาดนั้น”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “ทำงานเหนื่อยมากกว่าแถมเงินน้อยกว่า ธุรกิจส่วนตัว”

1.3.2 ทำดีแค่ไหนก็ได้เท่าเดิม ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 2 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “ทำโปรเจกใหญ่บริษัทได้เงินเยอะแต่เราได้เท่าเดิม”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “ทำงานหนักมากแม้จะอยู่โรงพยาบาลแต่ผลที่ได้รับจากหัวหน้ากลับแย่มาก เงิน ก็ได้เท่าเดิม”

1.3.3 ผลประเมินต่ำกว่าที่ตกลงไป ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 1 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “ทุ่มเททำงานแต่ผลลัพธ์ KPI ไม่ได้ดีขนาดนั้น คิดว่าลงมือทำไป 100% แต่ผลลัพธ์(ค่าตอบแทนและค่าขึ้นชมจากหัวหน้า) กลับมาแค่ 60%”

จากข้อมูลตาราง 4.1 แสดงความถี่ของแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมมี 3 ด้านคือ หัวหน้า, สังคม และผลลัพธ์ โดยที่หัวหน้ามีผลมากที่สุดนับได้จากความถี่ที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึงทั้งหมด 11 ครั้ง โดยประกอบด้วย 5 หัวข้อย่อย เรียงลำดับได้ดังนี้ หัวข้อย่อยลำดับที่ 1 เก่งกว่าหัวหน้า ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 3 ครั้ง หัวข้อย่อยลำดับที่ 2 ไม่มีเหตุผล ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 3 ครั้ง หัวข้อย่อยลำดับที่ 3 มองไม่เห็นถึงความสามารถ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 2 ครั้ง หัวข้อย่อยลำดับที่ 4 ไม่มีความยุติธรรม ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 2 ครั้ง หัวข้อย่อยลำดับที่ 5 ไม่นุญาติให้ลาหยุด ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 1 ครั้ง ด้านที่ 2 คือ สังคม ที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึงทั้งหมด 7 ครั้ง โดยประกอบด้วย 3 หัวข้อย่อย เรียงลำดับได้ดังนี้ หัวข้อย่อยลำดับที่ 1 เพื่อร่วมงาน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 5 ครั้ง หัวข้อย่อยลำดับที่ 2 ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 1 ครั้ง หัวข้อย่อยลำดับที่ 3 อยู่ในกฎเกณฑ์ขององค์กร ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 1 ครั้ง และด้านสุดท้ายคือผลลัพธ์ ที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึงทั้งหมด 5 ครั้ง โดยประกอบด้วย 3 หัวข้อย่อย เรียงลำดับได้ดังนี้ หัวข้อย่อยลำดับที่ 1 ค่าตอบแทนที่น้อยกว่าสิ่งที่ทำ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 2 ครั้ง หัวข้อย่อยลำดับที่ 2 ทำดีแค่ไหนก็ได้เท่าเดิม ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 2 ครั้ง หัวข้อย่อยลำดับที่ 3 ผลประเมินที่ต่ำกว่าที่ตกลงไป ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 1 ครั้ง

ตาราง 4.2 แสดงความถี่ของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า

กลุ่มค่า		ค่าหลัก	
	ความถี่		ความถี่
ความก้าวหน้า	18	เงิน	7
		ธุรกิจส่วนตัว	6
		ในที่ทำงาน	2
		ชื่อเสียง	2
		ค้นหาตัวเอง	1

2. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า หมายถึง สภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน, การทำงาน, การศึกษา และ ชื่อเสียงอำนาจในสังคม ซึ่งแต่ละบุคคลจะอาจจะมีความคิดหรือความต้องการในด้านความก้าวหน้าที่แตกต่างกันออกไป จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ถึง 18 ครั้ง ในที่นี้แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ

2.1 เงิน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้ก่อนหรือหลังการทำงานหรือการให้บริการ อีกทั้งยังสามารถนำไปแลกเปลี่ยน, ซื้อขายและใช้หนี้ได้ตามกฎหมาย ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 7 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 2 “ต้องมีเงินเยอะๆ อายุ 40 ต้องมีอย่างน้อย 40,000,000 บาท”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 2 “มีความฝันว่าจะต้องรวย”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3 “ให้เงินมันหมุนตัวเอง หลายๆช่องทางธุรกิจรวมเดือนละ 100,000 บาทขึ้น โดยที่ไม่ต้องไปดูแลจัดการตลอดเวลา”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “อยากจับเงินเต็มที่ ธุรกิจส่วนตัวได้จับเงินเยอะกว่าหลายเท่า”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “อยากได้เงินมากขึ้นเพื่อทำอะไรได้มากกว่านี้ รายรับ 300,000 - 500,000 ต่อเดือน ทำธุรกิจอะไรก็ได้”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 7 “ต้องการเงินมากขึ้นเพราะค่าใช้จ่ายมากขึ้น เพราะกำลังมีลูกแล้วจะให้ภรรยาออกมาเลี้ยงลูก ค่าใช้จ่ายเลยขึ้นอยู่กับเราหมด”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 8 “อยากมีรายได้มากขึ้นเพราะต้องผ่อนบ้านและดูแลพ่อแม่ตอนแก่”

2.2 ธุรกิจส่วนตัว หมายถึง การทำกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสินค้าหรือการบริการที่ทำให้เกิดรายได้ให้กับเจ้าของและหุ้นส่วน ที่ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญเป็นเจ้าของ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 6 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 2 “มันอยู่ในชีวิตจิตใจ คิดตลอดเวลาว่าจะทำธุรกิจอะไร”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3 “ทำธุรกิจโดยต่อยอดความรู้ที่เรียนจากปริญญาโททั้งจากในห้องเรียนและภาคสนาม”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “เคยทำธุรกิจกับเพื่อนแต่สุดท้ายถูกเพื่อนโกงไปเลยอยากลองทำอีกครั้งหนึ่ง”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “อยากทำหรือสร้างอะไรที่มันสร้างสรรค์ แนวอินเตอร์เทรนเมนท์มากกว่า”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 7 “อยากมีธุรกิจของตัวเองเพราะพ่อปลูกฝังมาแต่เด็กและอยากมีเป็นเหมือนพ่อ”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 8 “อยากมีธุรกิจเป็นของตัวเอง อยากสร้างอะไรใหม่ๆมาตอบสนองความต้องการของตัวเอง”

2.3 ที่ทำงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้น ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ได้เลื่อนตำแหน่ง มีผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ค่าตอบแทนที่มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือรถยนต์ประจำตำแหน่ง และรวมถึงความมั่นใจที่จะสามารถอยู่ในองค์กรได้นานเท่าไร ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 2 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “มีพนักงานหลายคน แต่มีคนเดียวที่จะได้เป็นแมนเนเจอร์ อยู่ไปก็อยู่ที่เดิมเพราะไม่ใช่คนเจ้าแฉะ ส่วนมากทำงานปิดทองหลังพระ ”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “ไม่มั่นคง ไม่รู้บริษัทจะปิดเมื่อไหร่ จะถูกไล่ออกตอนไหน”

2.4 ชื่อเสียง หมายถึง การเป็นที่รู้จักของคนในสังคมเป็นจำนวนมาก บางครั้งอาจจะมีอิทธิพลในสังคมนั้นๆด้วย ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 2 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 2 “อยากเป็นคนใหญ่คนโต มีคนนับถือ คนชื่นชมว่าเราประสบความสำเร็จ”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “อยากมีชื่อเสียง พอคนเห็นผลิตภัณฑ์ประเภทที่เรา จะต้องคิดถึงเรา หน้าเราต้องลอยออกมาเมื่อเขาคิดถึงผลิตภัณฑ์นั้น”

2.5 ค้นหาตัวเอง หมายถึง ความลังเลและไม่แน่ใจว่าสิ่งที่เป็นสิ่งที่ชอบใช้ตัวตนจริงๆหรือไม่ จึงต้องมีกระบวนการทดสอบหรือทดลองทำ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 1 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “มีหลายคนบอกว่าเราทำขนมอร่อย จึงคิดว่าถ้าชอบแล้วทำออกมาได้ก็จะไปทำขาย”

จากข้อมูลตาราง 4.2 แสดงความถี่ของแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ามี 5 ด้านคือ เงิน, ธุรกิจส่วนตัว, ในที่ทำงาน, ชื่อเสียง และค้นหาตัวเอง โดยที่เงินมีผลมากที่สุดนับได้จากความถี่ที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึงทั้งหมด 7 ครั้ง รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึงทั้งหมด 6 ครั้ง รองลงมาคือ ในที่ทำงานและชื่อเสียง ที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึงทั้งหมดด้านละ 2 ครั้ง และลำดับสุดท้ายคือค้นหาตัวเอง ที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึงทั้งหมด 1 ครั้ง

ตาราง 4.3 แสดงความถี่ของแรงจูงใจด้านอิสระ

กลุ่มคำ		คำหลัก		คำหลัก	
	ความถี่		ความถี่		ความถี่
อิสระ	14	อยากมีอิสระในการทำงาน	11	ไม่ยกตื่นเช้า	4
				ไม่ยกทำงานรูปแบบเดิมๆ ทุกๆวัน	4
				การเดินทาง	3
		อยากทำในสิ่งที่ต้องการ	3		

3. แรงจูงใจด้านอิสระ หมายถึง การได้ปฏิบัติตามที่ตนเองปรารถนา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ถึง 14 ครั้ง ในที่นี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 อยากมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ไม่ต้องมีการกำหนดจากองค์กรหรือ สังคมในองค์กร หรือ กฎเกณฑ์ต่างๆ ในเวลาทำงาน เลิกงาน สถานที่ทำงาน และรูปแบบของการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ถึง 11 ครั้ง ซึ่งสามารถแบ่งรายละเอียดได้ดังนี้

3.1.1 ไม่อยากตื่นเช้า ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจ  
ด้านนี้ 4 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “ไม่ได้เป็นคนอยากตื่นเช้า”  
ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “เบื่อกับที่ต้องตื่นเช้ามาทำงาน  
เหมือนเดิม”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “ไม่อยากตื่นเช้ามาทำงาน อยาก  
เป็นนายตัวเอง”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 8 “อยากตื่นตอนที่อยากตื่น ไม่อยาก  
ตื่นเพราะนาฬิกาปลุก”

3.1.2 ไม่อยากทำงานรูปแบบเดิมๆ ทุกๆวัน ผู้ให้ข้อมูลคน  
สำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 4 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3 “ไม่อยากมาทำงานเช้า เลิกเข้าน  
ช้าๆทุกวัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “ไม่ชอบอะไรที่เป็น routine อยาก  
มีอิสระในการทำงาน”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “เบื่อกับที่ต้องมาทำงานเดิมๆ ทุกวัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “ปกติชอบอะไรที่ท้าทาย ไม่ชอบ  
อะไรจำเจ เดิมๆ ทำงานเลิกงานเวลาเดิม เลยเบื่อกันแล้วงานจะน่าค้นหาอีกตาม”

3.1.2 การเดินทาง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงแรงจูงใจ  
ด้านนี้ 3 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “เบื่อกับชีวิตสังคมเมือง รถติด”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 7 “ไม่อยากออกไปทำงานข้างนอก  
อยากใช้เวลาอยู่กับครอบครัว”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 8 “บ้านไกลขับรถไปทำงานก็เหนื่อย  
แล้วรู้สึกเสียเวลาบนท้องถนน”

3.2 อยากทำในสิ่งที่ต้องการ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาที่  
จะกระทำให้สิ่งใดๆ ที่จะก่อให้เกิดความสุขหรือเป็นผลดีกับร่างกายหรือทางจิตใจ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ  
ได้พูดถึงแรงจูงใจด้านนี้ 3 ครั้ง ซึ่งสามารถแบ่งรายละเอียดได้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3 “อยากไปดูแลตัวเองบ้างเช่น เข้าสปา ออกกำลังกาย  
ทำให้ตัวเองดูดีอะไรทำนองนี้”



ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “อยากทำอะไรที่มันใช้ความคิดสร้างสรรค์ แต่ยังไม่เคยลองทำ”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 8 “ชอบที่อยู่บ้าน ทำสวน มีเวลาอยู่กับพ่อแม่ สัตว์เลี้ยง มากขึ้น”

จากข้อมูลตาราง 4.3 แสดงความถี่ของแรงจูงใจด้านอิสระ สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจด้านอิสระมี 2 ด้านคือ อยากมีอิสระในการทำงานและอยากทำในสิ่งที่ต้องการ โดยที่อยากมีอิสระในการทำงานมีผลมากที่สุดนับได้จากความถี่ที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึงทั้งหมด 11 ครั้ง ประกอบด้วย หัวข้อย่อย เรียงลำดับได้ดังนี้ หัวข้อย่อยลำดับที่ 1 ไม่อยากตื่นเช้า ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 4 ครั้ง หัวข้อย่อยลำดับที่ 2 ไม่อยากทำงานรูปแบบเดิมๆทุกวัน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 4 ครั้ง หัวข้อย่อยลำดับที่ 3 การเดินทาง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 3 ครั้ง ซึ่งด้านที่ 2 อยากทำในสิ่งที่ต้องการผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึงทั้งหมด 3 ครั้ง

การศึกษาการวางแผนก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ พบว่า 7 ใน 8 ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ มีการวางแผนก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.4 แสดงความถี่ของการวางแผนก่อนการลาออก

กลุ่มคำ		คำหลัก		คำหลัก	
	ความถี่		ความถี่		ความถี่
วางแผน	15	สิ่งที่ชอบ	8	ธุรกิจออนไลน์	4
		ศึกษาหาความรู้		ธุรกิจออฟไลน์	2
		ทำคู่กับงานประจำไปก่อน		2	
		เตรียมเงิน	4		
		เริ่มจากสิ่งที่ใช้ความสามารถของตัวเอง	1		
ไม่วางแผน	1	ต้องการลาออกตลอดเวลา	1		

การวางแผน หมายถึง การเตรียมตัว เตรียมกำลังทรัพย์ วิธีการปฏิบัติหรือขั้นตอน เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นสองกลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่มีการวางแผนล่วงหน้าก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงการวางแผน 15 ครั้ง ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 ประเภทคือ

1.1 ศึกษาหาความรู้ หมายถึง การทำการค้นคว้าหาข้อมูล ลงมือปฏิบัติ หรือการสังเกตจากพฤติกรรม เทคนิคในด้านต่างๆ ที่ผู้ศึกษานั้นต้องการคำตอบ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ได้พูดถึงการวางแผนในด้านนี้ถึง 8 ครั้ง ซึ่งสามารถแบ่งรายละเอียดได้ดังนี้

1.1.1 สิ่งที่ชอบ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงการศึกษาหาความรู้ในด้านนี้ 4 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “จะลองเรียนทำขนมแล้วกลับมาประเมินอีกทีว่าเรียนแล้วชอบมั๊ย ทำอร่อยมั๊ย ถ้าชอบก็จะทำขาย แต่ถ้าไม่ก็จะกลับมาเป็น พนักงานประจำเหมือนเดิม”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “ผู้หญิงทุกคนชอบลิปสติก อยากมีลิปสติกเป็นของตัวเอง คุณต้นทุนขั้นต่ำว่าต้องใช้ทุนที่บาท ถ้ามจากรุ่นน้องที่เรียนโทด้านผู้ประกอบการ ว่าขั้นตอนการทำเป็นอย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 8 “เริ่มจากทำผลไม่ขึ้นมากเพราะชอบกินถ้าไม่รอดเครื่องก็ยังใช้ทำกินเองได้ ตอนนั้นคิดสูตรได้แล้วเหลือหาตลาดที่จะวางขาย”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 8 “อีกตัวคือลิปมันชอบใช้ลิปมันมาก แต่เป็นคนขี้แพ้และปากแห้งมากเลยอยากทำเพื่อตัวเองจะได้ใช้ได้และขายได้ด้วย ตอนนั้นก็ลองใช้ของแต่ละยี่ห้อ คงเอาส่วนที่ดีๆมาผสมกัน ตอนนั้นก็สัมภาษณ์ Lead user เสร็จแล้ว ต่อไปคงเป็นขั้นตอนผลิต”

1.1.2 ธุรกิจออนไลน์ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงการศึกษาหาความรู้ในด้านนี้ 2 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “จะคอยมองดูกลยุทธ์การขาย วิธีการโฆษณา เพื่อถึงคราวตัวเองทำ จะได้ไปประยุกต์ใช้”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “จะขายเสื้อใน Facebook Instagram ต้องไปแหล่งขายเสื้อผ้าเช่นแพลดนิ้ม ไปดูร้านเพื่อเอามาขายต่อ”

1.1.3 ธุรกิจออฟไลน์ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงการศึกษาหาความรู้ในด้านนี้ 2 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 2 “ศึกษาธุรกิจ เช่น ตลาดหลักทรัพย์ เพราะครอบคลุมทุกธุรกิจ เริ่มจากคำป्लीก CP All, Homepro, FTG แล้วดูจุดอ่อนจุดแข็ง Key Success กับ Failure วางทำโมเดลธุรกิจที่ดีของ บริษัทถึงใช้กะอีกบริษัทไม่ได้ ต่อไปจะดูด้านโรงแรมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับตัวเองในอนาคต”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3 “หาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตและคนรู้จัก ถึงความนิยมของธุรกิจ และ Service ในอนาคตศึกษาการทำการตลาดและการเปิดตัวสินค้า”

1.2 ทำคู่กับงานประจำไปก่อน หมายถึง มีการวางแผนว่าจะเริ่มทำธุรกิจหรือสร้างรายได้ที่ไม่ใช่จากงานประจำ ควบคู่กับงานประจำไปสักระยะ เมื่อรายได้จากธุรกิจหรือรายได้ที่ไม่ใช่จากงานประจำ ถึงจุดที่พอใจก็จะลาออกจากงานประจำมาทำธุรกิจหรือสร้างรายได้ที่ไม่ใช่จากงานประจำแบบเต็มตัว ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงการวางแผนในด้านนี้ 4 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 2 “แพลนว่าอยากเริ่มจากการขายของออนไลน์ก่อน ทำคนเดียว เพราะเป็นคนเผด็จการ บางครั้งทำตามอารมณ์ อยากทำอะไรทำ ไม่อยากก็เลิก สิ่งที่เราจะขายคือ เครื่องสำอางเนื่องจากที่บ้านมีธุรกิจประเภทนี้อยู่แล้ว โดยจะเรื่องจากลิปมัน ที่คนใช้เยอะ แล้วจะเน้นคุณภาพ โดยจะหาจุด concerned ของแต่ละคน จากนั้นทำ R/D User testing”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 2 “ตอนนี้ก็เล่นหุ้นไปด้วย ถ้าหุ้นไปได้ดีก็อาจจะลาออกเร็วขึ้น”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3 “เป็น Service Application ประเภทที่เราฝากหัวของ เวลาคนจะไปเที่ยวต่างประเทศ เมื่อคงตัว รายได้เดือนละ 100,000 บาท ค่อยออก”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 7 “เริ่มรับงานนอก พยายามจะไม่เลือกงาน เพื่อตอนลาออกมาเปิดบริษัทจะได้มี connection ที่ดี เวลาทีมงานอะไรเขาจะได้นึกถึงเรา”

1.3 เตรียมเงิน หมายถึง การเก็บรวบรวมเงิน การออม เพื่อให้ได้จำนวนเงินที่ต้องการไว้ใช้ในอนาคต ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงการวางแผนในด้านนี้ 2 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 2 “เตรียมเงินสำหรับที่จะไม่มีรายได้ไป 1 ปีครึ่ง ก็คำนวณไป 30,000 บาท คูณ 18 เดือน”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “เก็บเงินไว้ทุกๆเดือน อยู่แล้ว ถ้าลาออกก็ใช้เงินส่วนนี้”

1.4 เริ่มจากสิ่งที่ใช้ความสามารถของตัวเอง หมายถึง การกระทำที่ใช้สิ่งที่ตนเองมีหรือมีความรู้ในด้านนั้นๆอยู่แล้ว โดยไม่จำเป็นต้องไปหาความรู้หรือปรึกษาคนอื่น ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงการวางแผนในด้านนี้ 1 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “เริ่มจาก ธุรกิจ Media Planner เนื่องจากใช้ความสามารถของตัวเองและเพื่อน ตัวเองเป็น Media Planner สายออนไลน์ เพื่อนสายออฟไลน์ ใช้ความสามารถที่เราจะมี ไม่ต้องลงทุนเยอะ เริ่มจาก Support พวก SME ที่ไม่ได้มีกำลังมากพอจะซื้อสื่อ ไม่มีความรู้มากพอด้านสื่อ เขาให้เงินมา เราก็เอาไปบริหารจัดการวางแผนตามสื่อต่างๆ ตอนนี้อยู่ในขั้นตอนหาไอเดียกันอยู่”

2. กลุ่มที่ไม่มีมีการวางแผนล่วงหน้าก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ได้พูดถึงการวางแผนในด้านนี้ 1 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 1 “ไม่ได้มีการวางแผนอะไรเลย เพราะมีความคิดอยากลาออกตลอดเวลา ไม่อยากตื่นมาทำงาน อยากจะขึ้นไปลาออกตลอด”

จากข้อมูลตาราง 4.4 แสดงความถี่ของการวางแผนก่อนการลาออก สามารถสรุปได้ว่าการวางแผนก่อนการลาออกเป็นไปได้ 2 แนวทางคือ วางแผนก่อนจะลาออก กับ ไม่วางแผนก่อนการลาออก โดยการวางแผนก่อนการลาออกมีผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึงถึง 15 ครั้ง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ศึกษาหาความรู้, ทำคู่กับงานประจำไปก่อน, เตรียมเงิน และเริ่มจากสิ่งที่ใช้ความสามารถของตัวเอง โดยที่ด้านศึกษาหาความรู้มีผลมากที่สุดนับได้จากความถี่ที่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึงทั้งหมด 8 ครั้ง โดยประกอบด้วย 3 หัวข้อย่อย เรียงลำดับได้ดังนี้ หัวข้อย่อยลำดับที่ 1 สิ่งที่ชอบ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 4 ครั้ง หัวข้อย่อยลำดับที่ 2 ธุรกิจออนไลน์ และ หัวข้อย่อยลำดับที่ 3 ธุรกิจออฟไลน์ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึงอย่างละ 2 ครั้ง ด้านที่ 2 คือ ทำคู่กับงานประจำไปก่อน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 4 ครั้ง ด้านที่ 3 คือ เตรียมเงิน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 2 ครั้ง ด้านที่ 4 คือ เริ่มจากสิ่งที่ใช้ความสามารถตัวเอง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 1 ครั้งและการไม่วางแผนก่อนการลาออกมีผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญพูดถึง 1 ครั้ง

จากการศึกษาความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ สามารถแบ่งความคาดหวังออกเป็น 3 ประเภท

1. เงิน
2. อิสระ
3. สังคม

1. เงิน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้ก่อนหรือหลังการทำงานหรือการให้บริการ อีกทั้งยังสามารถทำไปแลกเปลี่ยน, ซื้อขายและใช้หนี้ได้ตามกฎหมาย ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ได้พูดถึงความคาดหวังในด้านนี้ 7 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 2 “มีเงินเข้ามาทุกเดือนตามที่หวังไว้”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3 “มีเงินที่จะดูแลคนในครอบครัว”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3 “มีเงินเข้ามาตลอดขั้นต่ำ 100,000 แบบ Passive income”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “ไม่ได้หวังว่าจะทำงานไปตลอดชีวิต อยากมี Passive income”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “รายได้ต้องไม่น้อยกว่าที่หาได้ในปัจจุบัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 7 “อยากให้บริษัททำเงินให้ไปจนถึงรุ่นลูก”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 8 “อยากให้ธุรกิจน้ำผลไม้คั้นกากมันคง รายได้สัก เดือนละ 50,000 ก็จะมีชัยไปทำลิปมันต่อแบบเต็มตัว”

จากข้อมูลด้านบนสามารถสรุปได้ว่า หลังจากลาออกจากการประจำผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญมีความคาดหวังใน เงิน เป็นลำดับแรก ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 2,3 และ8 คาดหวังว่าเงินที่ได้รับในทุกๆเดือนควรจะสม่าเสมอ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3และ 5 คาดหวังว่าจะมี Passive income จากธุรกิจของตัวเอง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 คาดหวังแค่รายได้ที่มากกว่าเงินเดือน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 7 มีคาดหวังให้ธุรกิจยืนยาวมากกว่าคนอื่นๆ

2. อิศระ หมายถึง การได้ปฏิบัติตามที่ตนเองปรารถนา ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงความคาดหวังในด้านนี้ 6 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3 “ดูแลคนในครอบครัว ใช้เวลาอยู่กับเค้า”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3 “มีเวลาดูแลตัวเองออกกำลังกาย”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3 “มีเวลาไปเข้าคอร์สเรียนในสิ่งที่ตัวเองชอบ เช่นการทำอาหาร”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “ไม่ได้คาดหวังเรื่องเงินแต่อยากทำอะไรที่รู้สึกมีความสุขและชอบ อยากจะตื่นไปทำงานทุกวัน แต่ยังไม่แน่ใจว่าตอนนี้การขายขนมที่เราทำเราจะชอบมั้ย เพราะตอนทำขายกับทำตามยูทูป ความรู้สึกอาจจะไม่เหมือนกัน”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 5 “ไปเที่ยวต่างประเทศ ใช้ชีวิตที่ต่างประเทศ เป็นเดือนๆ”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 8 “คงมีเวลาอยู่บ้านกับพ่อแม่ สัตว์เลี้ยงมากขึ้น เพราะอย่างน้อยก็ทำงานที่บ้าน”

จากข้อมูลด้านบนสามารถสรุปได้ว่า หลังจากลาออกจากการประจำผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญมีความคาดหวังใน อิศระ เป็นลำดับที่เดียวกับเงิน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 3,5 และ 8 ต้องการมีเวลาเพื่อไปปฏิบัติตามที่ตนเองปรารถนา ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 อยากมีอิสระในการเลือกอาชีพ

3. สังคม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่อยู่รอบตัวเรา ซึ่งอาจจะหมายถึงคนในครอบครัว หรือไม่ใช่คนในครอบครัวเช่น เพื่อน, คนที่ทำอาชีพเดียวกัน, ทำงานร่วมกัน และคู่ค้า ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงความคาดหวังในด้านนี้ 4 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 1 “อยากเจอคนหรือทีม ที่ทำให้อยากตื่นไปทำงาน ไม่ว่าจะงานใหม่หรือธุรกิจของตัวเอง”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “ได้ทำงานกับคนที่สบายใจด้วย”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 “อยู่ในสังคมที่ทำให้เรามีความสุข”

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 “มีชื่อเสียง คนจำเราได้”

จากข้อมูลด้านบนสามารถสรุปได้ว่า หลังจากลาออกจากงานประจำผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญมีความคาดหวังใน สังคม เป็นลำดับที่สอง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 4 คาดหวังว่าหลังจากลาออก จากงานประจำไปทำขนมขาย จะได้พบหรืออยู่กับคนที่ทำให้สบายใจและมีความสุข ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่ 6 คาดหวังว่าคนในสังคมจะจดจำเขาได้จากผลิตภัณฑ์หรือสินค้าที่เขาได้เป็นเจ้าของ

### การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน” ผู้วิจัยได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนคิดลาออกจากงานประจำ พบว่าแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีผลต่อการตัดสินใจที่จะลาออกจากงานประจำมากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 โดยที่แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมประกอบไปด้วยในเรื่องของ หัวหน้า, สังคม, ผลลัพธ์ และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าเป็นลำดับที่ 2 โดยที่แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าประกอบด้วยในเรื่อง เงิน, ธุรกิจส่วนตัว, ในที่ทำงาน, ชื่อเสียง และค้นหาตัวเอง แรงจูงใจด้านอิสระเป็นลำดับที่ 3 โดยที่แรงจูงใจด้านการใช้ชีวิตประกอบด้วยในเรื่องของ อยากมีอิสระในการทำงานและอยากทำในสิ่งที่ต้องการ

เพื่อศึกษาการวางแผนก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ พบว่า การวางแผนในการ ลาออกเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ได้กระทำก่อนการลาออก ซึ่งการวางแผนนั้นสามารถทำโดยการศึกษา หาความรู้, ทำคู่กับงานประจำไปก่อน, เตรียมเงิน และเริ่มจากสิ่งที่ใช้ความสามารถของตัวเอง โดยการลาออกโดยไม่ได้วางแผนนั้นยังคงถูกพบได้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกครั้งนี้

เพื่อศึกษาความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ พบว่าความคาดหวังแบ่งได้ เป็น 3 ประเภท คือ เงิน, อิสระ และสังคม

## บทที่ 5

### สรุปผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือน” มีวัตถุประสงค์ และสรุปผลการวิจัย โดยสรุปดังนี้

#### 5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนคิดลาออกจากงานประจำ ของมนุษย์เงินเดือนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการวางแผนก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ ของมนุษย์เงินเดือนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ ของมนุษย์เงินเดือนในเขตกรุงเทพมหานคร

#### 5.2 สรุปผลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากมนุษย์เงินเดือนที่มีความคิดอยากลาออกจากงานประจำในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนคิดลาออกจากงานประจำ มี 3 แรงจูงใจ โดยเรียงลำดับได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงความคาดหวังในด้านนี้ 23 ครั้ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ซึ่งประกอบด้วย

1.1 หัวหน้า ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงหัวหน้า 11 ครั้ง โดยผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญบางคนคิดว่าตนเองเก่งกว่าหัวหน้า รวมถึง รู้สึกว่าหัวหน้าไม่มีเหตุผล, มองไม่เห็นถึงความสามารถ และไม่ยุติธรรม ซึ่งจากตรงนี้สามารถสรุปได้ว่าพนักงานต้องการหัวหน้าที่เก่งกว่าทำงานมากกว่า รวมถึง อยากให้หัวหน้าที่รับฟังความคิดเห็นและอยากเป็นที่ยอมรับของหัวหน้า ซึ่ง

ตรงกับที่ คูเปอร์ ได้กล่าวไว้ถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ข้อที่ 7 คือ มีหัวหน้างานที่ดี รับฟังและเข้าใจในปัญหาของการทำงานรวมถึงรับฟังความคิดเห็น ซึ่งหากหัวหน้าไม่สามารถเป็นเช่นนั้นได้ จะส่งผลให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดการหาสิ่งชดเชยหรือทางเลือกให้กับตนเองตามที่บลูคอรัน ได้กล่าวไว้ถึงพฤติกรรมการลาออก

1.2 สังคม ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงสังคม 7 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญบางคน ไม่ได้มีความสนิทสนมหรือความรู้สึกที่อยากปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ทำงาน ดังที่ เคลตัน อัลเดอร์เฟอร์ กล่าวไว้ในทฤษฎี อีอาร์จี (ERG Theory) ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น ความรักและการยอมรับจากสังคม ดังนั้นเมื่อพนักงานไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมจึงอาจจะส่งผลให้พนักงานมองหาสังคมใหม่ๆที่จะสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

1.3 ผลลัพธ์ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงผลลัพธ์ 5 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญบางคนรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมในผลลัพธ์ที่ได้จากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน ตำแหน่งหรือค่าชื่นชม จาก ปีเตอร์ เอ็ม บลาย์ ได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนไว้ว่า ความผูกพันรู้สึกสามารถเกิดขึ้นได้จากการแลกเปลี่ยนแต่หากวันใดที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ให้สิ่งของหรือบางอย่างกลับไป จะทำให้อีกฝ่ายเกิดความไม่พอใจ อาจจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากไปแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นแทน

2. ความก้าวหน้า ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงความคาดหวังในด้านนี้ 18 ครั้ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 ซึ่งประกอบด้วยด้านหลักๆ คือ

2.1 เงิน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงเงิน 7 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญบางคนต้องการมีเงินที่มากขึ้นกว่าปัจจุบัน ซึ่งคิดว่าหากยังทำงานประจำอยู่จะไม่สามารถได้รับค่าตอบแทนตามที่ตนเองคาดหวังไว้

2.2 ธุรกิจส่วนตัว ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึง ธุรกิจส่วนตัว 6 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญบางคนอยากทำธุรกิจส่วนตัวเพราะเป็นความฝัน หรือคิดว่าจะได้ทำอะไรใหม่ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในแบบที่งานประจำไม่สามารถทำได้

2.3 ที่ทำงานและชื่อเสียง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงด้าน ที่ทำงานและชื่อเสียง ด้านละ 2 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญบางคนรู้สึกไม่มั่นคงและไม่สามารถเติบโตหรือก้าวหน้ารวมถึงไม่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง ได้จากงานประจำ

พบว่าผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญรู้สึกว่าการงานประจำสามารถตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นของ ฮัม เอช. มาสโลว์ ในขั้นแรกเท่านั้น คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) หมายถึงการไปทำงานประจำจะได้ค่าตอบแทนกลับมาในทุกๆเดือนเพื่อเอามาแลกเปลี่ยนหรือซื้อสิ่ง



ที่เป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดหรือปัจจัยสี่ แต่ไม่สามารถตอบสนองต่อด้านถัดไปได้ กล่าวคือไม่สามารถตอบสนองในด้าน ความต้องการความมั่นคง, ความต้องการยอมรับ, ความต้องการถูกยกย่องจากผู้อื่น, และขั้นสุดท้าย ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต

3. อีสระ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงความคาดหวังในด้านนี้ 14 ครั้ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงอีสระในการทำงาน 11 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญบางคนอยากมีอีสระในการเลือกเวลาเข้าทำงาน, สถานที่ และวันในการทำงาน รวมถึงสามารถเลือกรูปแบบในการทำงานหรือลักษณะการได้เอง

3.2 อยากทำในสิ่งที่ต้องการ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงอยากทำในสิ่งที่ต้องการ 3 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญบางคน มีความต้องการหรือปรารถนาที่จะทำกิจกรรมบางอย่างที่ตอนทำงานประจำไม่เคยมีโอกาสดำเนินการถึงไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินการที่จะได้ทำ

พบว่า อีสระในการทำงานและการอยากทำในสิ่งที่ต้องการ คือ หนึ่งในแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานอยากทำงานต่อไปหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจของ คูเปอร์ ที่ว่าแรงจูงใจในการทำงาน เกิดจากการได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองให้ความสนใจ, สภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการทำงาน และมีความสะดวกในการเดินทาง

ผลการศึกษาเรื่องการวางแผนก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงการวางแผน 15 ครั้ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 ซึ่งประกอบด้วย ศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่คาดว่าจะทำ, วางแผนจะทำธุรกิจควบคู่กับงานประจำไปก่อนเมื่อมั่นคงค่อยออกและเตรียมความพร้อมในด้านการเงินในช่วงที่อาจจะไม่มีรายได้

ซึ่งพบว่าผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีแรงจูงใจที่จะลาออกจากงานประจำด้านความก้าวหน้าทุกคนจะมีการวางแผนก่อนการลาออกจากงานประจำ แต่ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีแรงจูงใจที่จะลาออกจากงานประจำด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ได้มีการวางแผนก่อนการลาออกเลย

ผลการศึกษาเรื่องความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ พบว่าความคาดหวังออกเป็น 3 ประเภท

1. เงิน ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงความคาดหวังในด้านนี้ 18 ครั้ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญมีความคาดหวังใน เงิน เป็นลำดับแรก คาดหวังถึงค่าตอบแทนที่มากขึ้น มั่นคงมากขึ้นกว่างานประจำ

ซึ่งพบว่าผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีแรงจูงใจที่จะลาออกจากงานประจำด้านความก้าวหน้าในด้านการเงินทุกคนมีความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำในด้านการเงิน

2. อิศระ ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงความคาดหวังในด้านนี้ 6 ครั้ง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญมีความคาดหวังที่จะมีอิสระในการใช้ชีวิตและอิสระในการทำสิ่งต่างๆที่ปรารถนา

ซึ่งพบว่าผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีแรงจูงใจที่จะลาออกจากงานประจำด้านอิสระ ร้อยละ 60 มีความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำในด้านความอิสระ

3. สังคม ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้พูดถึงความคาดหวังในด้านนี้ 4 ครั้ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญมีความคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากสังคมและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

ซึ่งพบว่าผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีแรงจูงใจที่จะลาออกจากงานประจำด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ในด้านสังคม ร้อยละ 60 มีความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำในด้านสังคม

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเลือกผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีความหลากหลายมากขึ้น ขยายไปในเขตต่างจังหวัด รวมถึงอาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ
2. ควรเพิ่มการสังเกตระยะสั้นขณะผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญอยู่ที่ทำงาน

### 5.4 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. องค์กรควรเพิ่มกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในทีม
2. องค์กรควรสร้างช่องทางในการรับฟังปัญหา รวมถึงเป้าหมายในการทำงานของพนักงานทุกคน
3. องค์กรควรให้อิสระในการทำงานกับพนักงาน เช่น การทำงานจากที่บ้าน หรือ การไม่กำหนดเวลาเข้าออกงาน

## บรรณานุกรม

- ถาวรณีย์ แผนสมบูรณ์. 2548. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส. รัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. 2543. ความหมายของแรงจูงใจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศสันติวงษ์. 2546. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญ  
พัฒน
- ไพรัช. 1977 อ้างถึงใน สงกรานต์ เชยเล็ก. 2553. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มี  
ความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน ของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง.  
งานนิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา
- นฤมล นิราทร. 2534. การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ.  
งานวิจัยเสริมหลักสูตร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นฤมล นิราทร. 2543. การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุปผา กฤษณามระ. 2526. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายการพนักงาน  
ธนาคารกรุงเทพ.
- บุปผา กฤษณามระ. งานบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2532
- ปีเตอร์ เอ็ม บลาห์ อ้างถึงใน สนธยา พลศรี. 2545. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- รุ่งทิwa อินตะใจ. 2552. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด  
(มหาชน). ภาคนิพนธ์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สโตเรอ. 1966 อ้างถึงใน สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2546. ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. พิมพ์ครั้งที่  
ที่ 4. กรุงเทพฯ: ทฤษฎี
- เอี่ยมพร หลินเจริญ. 2555. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. วารสารการวัดผลการศึกษา.  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bluedorn, A. C. 1982. Future Focus and Depth in Organizations. Understanding Behavior in the Context of Time: Theory Research, and Applications. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Vroom Victor H. 1964. Work and Motivation. New York : McGraw -Hill.
- Clayton, P. Alderfer. 1992. Theories of motivation ERG. Retrieved January 2, 2012
- Cooper, Alfred M. 1958 How to Supervise People. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Gaertner, Karen N., Nollen Stanley K.(1992),"Turnover Intentions and Desire Among Executives", Human Relations. 45, pp, 447-465.
- Gibson, James L. , Ivancevich, John M. and Donnelly, James H. 1982. **Organizations: behavior, structure, processes.**Plano: Business Publications
- Kidd, J. R. (1973). How Adults Learn. New York : Association Press.
- Luthans, F. (1989) Organizational Behavior. 5th Edition, McGraw-Hill Inc., New York.
- Maslow, Abraham M. 1954. Motivation and Personality. New York : Harper and Rows Publisher.
- Fred, Luthans. 1989. Organization Behavior. Singapore : McGraw-Hill Book Company.
- Mobley, William. H. 1982. Employee Turnover Case Consequences and Control. Texas: Addison-Wesley.
- Steers, R.M., and Porter, L.W. 1983. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill.
- SAYLES, LEONARD R. AND STRAUSS GEORGE. (1977). MANAGING HUMAN RESOURCES. ATLANTIC CITY : PRENTICE-HILL.
- Sayles, Leonard, and George Strauss. 1977 Managing Human Resources.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.



ภาคผนวก

## แบบสัมภาษณ์

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์ด้วยกันสองส่วนดังนี้

1. คำถามสำหรับสัมภาษณ์เพื่อคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 คุณกำลังทำงานประจำอยู่หรือไม่?
  - 1.2 คุณคิดที่จะลาออกจากงานประจำหรือไม่?
2. คำถามสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจ
  - 2.1 ทำไมคุณจึงคิดที่จะลาออกจากงานประจำ?
  - 2.2 มีความคิดเช่นนี้มานานแค่ไหน?
  - 2.3 ปัจจัยใดหรือปัญหาใดที่ทำให้คุณต้องการที่จะลาออกจากงานประจำ?
  - 2.4 ทำไมปัจจัยหรือปัญหานี้จึงมีความสำคัญต่อการตัดสินใจของคุณ?
  - 2.5 มีปัจจัยอื่นๆหรือไม่?
  - 2.6 คุณเคยคิดหาวิธีการอื่นเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ก่อนที่จะตัดสินใจลาออกหรือไม่?
  - 2.7 คุณมีการวางแผนอย่างไรก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ?
  - 2.8 คุณคาดว่าผลที่ได้รับหลังจากลาออกจากการประจำจะเป็นอย่างไร?