

ปัจจัยที่มีเหตุผลสนับสนุนให้มนุษย์เงินเดือนอยากมีธุรกิจเป็นของตัวเอง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีเหตุผลสนับสนุนให้มนุษย์เงินเดือนอยากมีธุรกิจเป็นของตัวเอง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2561

.....
บุริม โอทกานนท์,

M.B.A.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
นางสาวพิชชาภรณ์ สรรพ์สิทธิ์ทางกูร

ผู้วิจัย

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมสารนิพนธ์

.....
พีรยุทธ์ พัฒน์ธัญยานนท์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
สุเทพ นิ่มสาย,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีเหตุผลสนับสนุนให้มนุษย์เงินเดือนอยากมีธุรกิจเป็นของตัวเอง ฉบับนี้นั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์บุริม โอทกานนท์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาสละเวลาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยฉบับนี้ และได้สละเวลาเพื่อให้ความรู้และคำแนะนำ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งได้ตรวจสอบแก่นงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์งานวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่กำลังมองหาธุรกิจส่วนตัวเพื่อทำควบคู่ไปกับงานประจำ

พิชชาภรณ์ สรรพ์ลิขิตทางกูร

ปัจจัยที่มีเหตุผลสนับสนุนให้มนุษย์เงินเดือนอยากมีธุรกิจเป็นของตัวเอง

RATIONAL FACTORS ENCOURAGE HUMAN SALARIES TO HAVE A BUSINESS OF THEIR OWN

พิชชาภรณ์ สรรพสิทธิ์ทางกูร 5950050

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: บุริม โอทกานนท์, M.B.A., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัฒนภา ปีติสันต์, Ph.D., พิรุยุทธ์ พัฒน์ชนญาณนท์, Ph.D., สุเทพ นิ่มสาย, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีเหตุผลสนับสนุนให้มนุษย์เงินเดือนอยากมีธุรกิจเป็นของตัวเองในกลุ่มคน Gen-Y โดยมีขอบเขตการวิจัยการศึกษานี้ศึกษาในกลุ่มคน Gen-Y ที่อาศัยอยู่ใน กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ช่วงเวลา 1 – 31 มีนาคม 2561 ทำการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis) เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งการทำวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะเข้าใจถึงแรงจูงใจและปัจจัยหลักในการมองหาธุรกิจส่วนตัวทำควบคู่ไปกับการทำงานประจำ โดยทำการสัมภาษณ์พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 20 คน แบ่งเป็นเพศหญิง 12 คน และเพศชาย 8 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในมองหางานส่วนตัวหรือทำธุรกิจส่วนตัว คือ เงิน, Connection และ Passion ซึ่งทั้ง 3 คำเป็นคำตอบของกลุ่มสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ซึ่งให้ความเห็นว่าทั้ง 3 อย่างเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนธุรกิจให้สามารถประสบความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน/ ปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอก

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 ขั้นตอนการทำวิจัย	3
1.6 ขอบเขตของสารนิพนธ์	3
1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	3
1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา	3
1.6.3 ขอบเขตด้านสถานที่ศึกษา	3
1.6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา	3
1.7 นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ความหมายของแรงจูงใจ	6
2.2 ความหมายของ Gen Y	7
2.3 แนวคิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	10
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor)	14
2.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)	15
2.6 ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence-Relatedness-Growth) ของ Alderfer	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.7 ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Dual-Factor Theory) ของเฮอ์เบิร์ต Herzberg	18
2.7.1 แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction)	18
2.7.2 แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction)	18
2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
2.8.1 งานวิจัยในประเทศ	19
2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ	20
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	22
3.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	22
3.2 ขั้นตอนงานวิจัย	23
3.3 กลุ่มเป้าหมายงานวิจัย	23
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
3.5 วิธีดำเนินการวิจัย	24
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	24
3.7 การประมวลผลข้อมูล	25
บทที่ 4 ผลการวิจัย	26
4.1 ส่วนที่ 1 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถาม ที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุการศึกษา ตำแหน่งงานรวมถึงประสบการณ์ ในการทำงาน	26
4.2 ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานรวมถึง การมองหารุรกิจส่วนตัว โดยจะแบ่งเป็น 2 กลุ่มช่วงอายุ	28
4.3 ส่วนที่ 3: การสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับ จากงานทั้งที่ เป็นงานประจำและงานส่วนตัว โดยจะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ช่วงอายุ	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ส่วนที่ 4 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานทั้งงานประจำและงานส่วนตัวของทั้ง 2 กลุ่มช่วงอายุ	32
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย ประเมินผล และข้อเสนอแนะ	34
5.1 ขั้นตอนการวิจัย	34
5.2 สรุปผลการวิจัย	34
5.2.1 ส่วนที่ 1 สรุปและวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)	35
5.2.2 ส่วนที่ 2 ข้อจำกัดในการทำวิจัย (Limitations)	37
5.2.3 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	38
บรรณานุกรม	39
ภาคผนวก	41
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	42
ประวัติผู้วิจัย	44

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)	14
4.1	แสดงผลในเรื่องเพศ ช่วงอายุและจำนวน	26
4.2	แสดงผลในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงาน	27
4.3	แสดงจำนวนและข้อมูลทั่วไปของพนักงานจำแนกตามเงินเดือน	27
4.4	แสดงผลจำนวนคนแบ่งตามช่วงอายุ และเงินเดือน	28
4.5	แสดง 3 อันดับของแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการมองหาธุรกิจส่วนตัวของ กลุ่มช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 – 45,000 บาท	28
4.6	แสดง 3 อันดับของแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการมองหาธุรกิจส่วนตัวของ กลุ่มช่วงอายุตั้งแต่ 29 – 33 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 50,000 – 90,000 บาท	29

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมนุษย์เงินเดือนเริ่มมองหาธุรกิจที่เป็นของตัวเองหรือที่เรียกว่าธุรกิจส่วนตัวมากขึ้น โดยเฉพาะ Gen Y หรือเรียกอีกอย่างว่าเรียกอีกอย่างว่า ‘Millennials หมายถึงกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523-2543 ลักษณะของกลุ่มคน Gen Y จะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นใจตัวเอง และให้ความสนใจชอบการเรียนรู้ ค่อนข้างเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมายและที่สำคัญมีต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองมากน้อยแค่ไหน อีกทั้งยังเป็นกลุ่มคนที่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกันได้ จากความหมายของ ชวนะ ภวกันันท์ (2548) ได้เรียกคนกลุ่ม Gen Y ว่า Yuppies ซึ่งย่อมาจาก Y: Young, U: Urban คือคนกลุ่มเมือง P: Profession และ Pies หมายถึงกลุ่มคนหนุ่มสาวที่อาศัยในเมือง เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ และเป็นกลุ่มคนที่มีกำลังซื้อสูง รักในการใช้ชีวิตกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ชอบอาศัยอยู่ในเมืองตามคอนโดมิเนียม และติดรถไฟฟ้า มีการศึกษาขั้นต่ำคือจบมหาวิทยาลัย รักสุขภาพและชอบออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดี

ที่สำคัญปัจจัยที่ทำให้คนกลุ่ม Gen Y มีความสุขในการทำงานคือ การได้รับค่าตอบแทนที่ดี ความท้าทายในการทำงาน สวัสดิการที่ดี รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่ดี และจากผลงานการวิจัยของ McIntosh-Elkin, McRitchie และ Scoones (2007) ค้นพบว่ากลุ่ม Gen Y มีความคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาของตนเอง ดังนี้

1. มีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าที่ดี
 2. มอบหมายงานที่มีความท้าทาย
 3. ให้อิสระในการทำงานอย่างชัดเจน
 4. มอบหมายงานที่ต้องมีความรับผิดชอบต่องานค่อนข้างสูง
 5. มีเวลาให้สามารถทำงานเป็นทีม เพื่อทำความรู้จักและเรียนรู้แต่ละบุคคลของคนในทีม
 6. มีการมอบโอกาสที่ดีในการเรียนรู้ เช่นการส่งไปอบรมนอกสถานที่เพื่อเพิ่มความรู้
- ของตัวเอง
7. บรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้เวลาทำงานเกิดความรู้สึกกดดันค่อนข้างน้อย
 8. มีตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น

9. สามารถจัดสรรคนในการ มุ่งคนมุ่งงานที่เหมาะสม ไม่เครียดจนเกินไป
10. สามารถเป็นได้ทั้งผู้บังคับบัญชาการและ เพื่อนร่วมทีมที่ดี
11. วางตัวได้เหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา
12. เมื่อมีการทำงานสำเร็จลุล่วงอาจมีการตอบแทนเล็กๆ น้อยๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี จากความสำคัญข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางความคิดและเหตุผลจูงใจที่ทำให้ มนุษย์เงินเดือนเริ่มมองหารัฐกิจส่วนตัวเพื่อทำควบคู่ไปกับงานประจำ ซึ่งผู้วิจัยต้องการทราบและรับรู้ ถึงความต้องการและสาเหตุที่แท้จริงสำหรับมนุษย์เงินเดือนที่ต้องการทำรัฐกิจส่วนตัวควบคู่กับงาน ประจำได้เพื่อต้องการหารายได้ที่มีมากกว่า 1 ทาง ซึ่งรัฐกิจของตัวเองส่วนใหญ่ก็มักจะมาจากความฝันว่า อยากรจะมีรัฐกิจเป็นของตัวเอง และอยากจะเป็นเจ้านายตัวเองอยากใช้ชีวิตได้อิสระตามใจ โดยไม่ต้อง พึ่งพาใคร

1.2 คำถามการวิจัย

1. อะไรคือเหตุผลสนับสนุนให้มนุษย์เงินเดือนอยากมีรัฐกิจเป็นของตัวเอง
2. แนวทางกระบวนการความคิดและแรงจูงใจในการลงมือเลือกรัฐกิจส่วนตัวมาจากอะไร
3. มนุษย์เงินเดือนจะสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานประจำควบคู่ไปกับรัฐกิจส่วนตัว อย่างไรและมีรูปแบบอย่างไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อค้นหาแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนมองหารัฐกิจเสริมในขณะที่ยังทำงานประจำ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความกระตือรือร้น ในการมองหางานส่วนตัว

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อค้นหาแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนมองหารัฐกิจเสริมในขณะที่ยังทำงานประจำ
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความกระตือรือร้น ในการมองหางานส่วนตัว

1.5 ขั้นตอนการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยการรวบรวมข้อมูลระดับทฤษฎี โดยใช้กระบวนการในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ และเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีเหตุผลสนับสนุนที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนอยากมีธุรกิจเป็นของตัวเอง

1.6 ขอบเขตของสารนิพนธ์

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเริ่มมองหาธุรกิจส่วนตัวเพื่อทำควบคู่ไปกับงานประจำของมนุษย์เงินเดือน

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มเป้าหมายที่เป็นมนุษย์เงินเดือน ทำงานประจำหรือกำลังมองหาธุรกิจส่วนตัว และมีอายุตั้งแต่ 25 – 33 ปีขึ้นไป

1.6.3 ขอบเขตด้านสถานที่ศึกษา

พนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจ ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา

ใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยรวม 4 สัปดาห์ ตั้งแต่ 1 – 31 มีนาคม 2561

1.7 นิยามศัพท์

1. Gen-Y หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2523 – 2543 คนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุค Digital มักถูกตามใจมาตั้งแต่เด็ก มีโอกาสที่ดีทางการศึกษา มีแนวคิดเป็นของตัวเอง และมักทำในสิ่งที่ตัวเองชอบและเลือกที่จะไม่ทำในสิ่งที่ตัวเองไม่ชอบ

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติของแต่ละคนที่มีต่องานโดยเกิดจากสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่ได้รับตรงกับความต้องการมากน้อยแค่ไหน

3. มนุษย์เงินเดือน (Salaryman) หมายถึง คนทำงานประจำที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน ซึ่งจัดเป็น แรงงานในระบบแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ คนทำงานคอปขาว (White Collar Workers) กับ คนทำงานคอปก น้ำเงิน (Blue Collar Workers)

- คนทำงานคอปขาว (White Collar Workers) หมายถึง พนักงานสายสำนักงาน (Office Workers) มีลักษณะการทำงานที่เน้นการใช้ความคิด เช่น งานบริหาร งานบริการ ประสานงาน และมักทำงานเกี่ยวข้องกับ ผู้คน ข้อมูล เอกสาร รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน เช่น พนักงาน ฝ่ายการตลาดต่างประเทศ พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล

- คนทำงานคอปกน้ำเงิน (Blue Collar Workers) หมายถึง พนักงานสายโรงงาน (Factory Workers) มีลักษณะการทำงานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ได้แก่ งานระดับปฏิบัติการในโรงงาน มักทำงานเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรกล วัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในโรงงาน เช่น พนักงานฝ่ายผลิตสินค้า พนักงานฝ่ายขึ้นรูปสินค้า (จากงานวิจัยเรื่อง, วิถีชีวิต อัตลักษณ์ และรสนิยมของมนุษย์เงินเดือน)

4. อาชีพอิสระหรือธุรกิจส่วนตัว หมายถึง เป็นธุรกิจของตนเองไม่ว่าธุรกิจนั้นจะเล็กหรือใหญ่ก็ตาม มีอิสระในการกำหนดรูปแบบและวิธีดำเนินงานของตัวเองได้ตามความเหมาะสม ไม่มีเงินเดือนหรือรายได้ที่แน่นอน ผลตอบแทนที่ได้รับคือเงินกำไรจากการลงทุน

- เป็นเจ้านายตนเอง ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่
- กำหนดการทำงานเอง
- รับผิดชอบกิจการเองทั้งหมด
- สามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ อย่างเต็มที่
- รายได้ไม่จำกัด (ทำมากรวยมาก ทำน้อยรวยน้อย)

ลักษณะของการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือธุรกิจส่วนตัว

- กล้าเสี่ยง (Taking risk) อาชีพอิสระเป็นการประกอบธุรกิจส่วนตัวที่ต้องมีการลงทุน ในขณะที่การเป็นลูกจ้างก็ไม่ต้องลงทุนอะไร ซึ่งการลงทุนย่อมมีความเสี่ยง เพราะไม่รู้ว่าผลลัพธ์จะออกมาอย่างไร ดังนั้นก่อนที่จะตกลงใจประกอบอาชีพใด จึงต้องพิจารณา วิเคราะห์ และไตร่ตรองให้ดีก่อนที่จะลงมือ

- มีความคิดสร้างสรรค์ (Taking initiative) การประกอบอาชีพอิสระไม่ได้ยึดติดกับรูปแบบใดๆ เพราะผู้ประกอบอาชีพอิสระต้องเป็นนายของตนเอง ดังนั้น ในการปรับปรุงสินค้าหรือบริการสามารถทำได้อย่างมีอิสระ เพื่อให้ได้มาซึ่งกำไรในการดำเนินธุรกิจ

- มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confidence) เนื่องจากธุรกิจแต่ละประเภทต้องการการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ผู้ประกอบอาชีพอิสระจึงต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ใน

ภาวะการณ์ที่ตลาดมีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น ผู้ประกอบอาชีพอิสระจึงต้องมีความมั่นใจ เพื่อจะนำพาธุรกิจของตนให้ผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปได้

- **อดทน ไม่ท้อถอย (Persistence and dealing with failure)** การประกอบอาชีพทุกอย่างย่อมมีทั้งกำไรและขาดทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเริ่มประกอบการใหม่ๆ จะต้องประสบปัญหาและอุปสรรคซึ่งเป็นเรื่องธรรมดา ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพจึงต้องพร้อมที่จะรับข้อผิดพลาดและนำมาแก้ไข

- **มีวินัยในตนเอง (Having discipline)** การประสบความสำเร็จในอาชีพซึ่งเราเป็นเจ้าของกิจการเอง จำเป็นจะต้องมีวินัย มีกฎระเบียบการทำงานต้องสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ประกอบอาชีพทุกประเภท เพราะวินัยจะเป็นสิ่งที่คอยกำหนดให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้วางไว้ ถ้าผู้ประกอบการขาดวินัย ธุรกิจย่อมจะต้องประสบกับการขาดทุนและล้มเหลว

- **มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ (Good attitude)** ไม่ว่าจะงานนั้นจะเป็นงานที่มีเกียรติหรือไม่ ผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องรักในงานที่ทำ และให้เกียรติกับงานนั้นๆ เสมอ

- **มีความรอบรู้ (Seeking information)** การประกอบอาชีพอิสระจะต้องรับรู้ข่าวสารอยู่เสมอ เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงไปเร็วมาก ประโยชน์ของการรับรู้ข่าวสารจะทำให้สามารถปรับปรุงธุรกิจของตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ผลที่ได้ก็คือกำไร

- **มีมนุษยสัมพันธ์ (Good human relationship)** การประกอบอาชีพอิสระจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลประโยชน์ในธุรกิจของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า บุคคลรอบข้างหรือคู่แข่งก็ตาม เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี จะทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว

- **มีความซื่อสัตย์ (Honesty with customer)** ผู้ประกอบอาชีพอิสระต้องมีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อลูกค้า เนื่องจากการบริการลูกค้าให้เกิดความประทับใจในการขายสินค้าหรือบริการและกลับมาใช้บริการถือเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมากต่อธุรกิจและต่อตัวเอง

- **มีความรู้พื้นฐานในการเริ่มทำธุรกิจ** การที่จะลงมือทำอะไรสักอย่างหนึ่ง เราควรรู้จักสิ่งที่จะทำอย่างน้อยให้รู้ว่า ทำจากอะไร หาซื้อวัตถุดิบได้จากที่ไหน และหากต้องการทราบข้อมูลจะสามารถหาเพิ่มได้จากที่ไหน (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานฯ จังหวัดมูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพ ในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ ให้การสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพ)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีเหตุผลสนับสนุนให้มนุษย์เงินเดือนอยากมีธุรกิจเป็นของตัวเอง” และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาปัจจัยและความต้องการแนวคิด รวมไปถึงมุมมองที่สำคัญที่ทำให้เกิดการลงมือทำหรือเลือกธุรกิจส่วนตัว ในระหว่างที่ทำงานประจำ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด การค้นคว้า และทฤษฎีเอกสาร รวมไปถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา โดยจะแบ่งออกเป็น 6 ส่วนตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ
2. ความหมายของ Gen Y
3. แนวคิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor)
5. ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow)
6. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
7. ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Dual-Factor Theory) ของเฮร์เบิร์ต

Herzberg

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Kidd ได้อธิบายถึงความหมายของ คำว่าแรงจูงใจ หรือ Motivation คือคำกริยาในภาษาละตินที่อ่านว่า Mover ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า To Move ซึ่งหมายถึงสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำ (To move a person to course of action) (Kidd, 1973:101, อ้างถึงใน ฅภัทร บรรลิ่งค์, 2553)

Lovell ได้ให้ความหมายของ คำว่าแรงจูงใจ “เป็นกระบวนการที่ชักนำให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางอย่างให้สำเร็จ” (Lovell, 1980: อ้างถึงใน ฅภัทร บรรลิ่งค์, 2553)

นอกจากนี้ Hanson และ Mark ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจ “เป็นสภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำและการเคลื่อนที่ โดยมีช่องทางและพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย” (Hanson & Mark, 1996: 195, อ้างถึงใน ฌักทร บรรลึงค์, 2553)

จึงสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้น โน้มน้าว หรือชักนำด้วยความตั้งใจให้เกิดการกระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ อาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ แต่มูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือความต้องการ (Needs) ความต้องการของบุคคลเกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้น เป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก ความต้องการของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ (Haman, Scott & Connor, 1985: 388 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวขิง, 2550: 314)

1. ความต้องการทางด้านกายภาพหรือความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการสิ่งจำเป็นเกี่ยวกับชีวิตและมักมีมาแต่เกิด เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ซึ่งการเรียนรู้เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายเป็นแรงขับ (Drive) เบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นที่ต้องสนองต่อสิ่งเร้า ได้แก่ ความหิว, ความกระหาย, ความต้องการทางเพศ, การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด, ความต้องการการพักผ่อนนอนหลับ และความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม (Psychological and Social needs) เป็นความต้องการที่ค่อนข้างซับซ้อน เกิดขึ้นจากสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ และเป็นสมาชิกอยู่ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ความยกย่องนับถือ การยอมรับในสังคม และโอกาสในการก้าวหน้า เป็นต้น

2.2 ความหมายของ Gen Y

Generation Y หรือ The Millennial (Gen Y) หมายถึง ผู้ที่เกิดในยุคที่มีโทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และ อินเทอร์เน็ต มีเกิด ระหว่าง พ.ศ.2523-2543 ลักษณะนิสัยส่วนใหญ่เป็นคนที่ชอบเทคโนโลยี ชอบความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอนาน ชอบสีสันสดใส บรรยากาศสนุกสนาน ชอบให้อาใจ และใช้ภาษาที่ไม่เป็นทางการในการสื่อสาร ไม่ชอบความเป็นทางการ เป็นกลุ่มที่โดยส่วนมากจะมองโลกในแง่ดี มองทุกอย่างไปในทางที่บวก (Positive Thinking) เป็นกลุ่มที่ชอบสร้างสรรค์ภาษาในหลากหลายรูปแบบ จึงทำให้เกิดภาษาต่างๆในกลุ่มเฉพาะมากมายเช่น คำพวน, ภาษาดูและอื่นๆอีกมากมาย จนทำให้บุคคลกลุ่มอื่นมองว่าคนกลุ่มนี้ทำให้ภาษาวิบัติ แต่ถ้าลองมองในอีกมุมจะเห็นได้ว่า เป็นวิวัฒนาการ

ของภาษาที่ยังมีชีวิตอยู่ในภาษาไทยมากกว่าเพียงแต่แค่เป็นการปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยเท่านั้น (www.pharmacy.mahidol.ac.th หรือ <https://goo.gl/eNPVod>)

ในขณะที่เดียวกัน พนักงานในกลุ่ม Gen Y กว่าร้อยละ 60 ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน (Greater flexibility) เช่น สามารถเลือกหรือปรับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงานได้ หรือทำงานจากที่บ้าน หรือที่อื่นๆ และเชื่อว่าการได้มาซึ่งความสามารถในการผลิต (Productivity) ไม่ได้วัดกันที่จำนวนชั่วโมงที่ใช้ทำงาน แต่อยู่ที่ผลงานที่ได้มากกว่า (Results/goals achieved over time invested) ซึ่งแตกต่างกับคนรุ่นเก่าที่ถูกผูกมัดและเคยชินกับการทำงานหนักที่ทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่ง และความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

Generation Y ในความหมายของ ดร.วีรพงษ์ ชุตติภัทร์ จากเว็บไซต์ www.CsiSociety.com คอลัมน์: ก้าวไกลไปกับนวัตกรรมสังคม, คุยให้คิด หมายถึง คนส่วนใหญ่ของโลกที่เกิดขึ้นในช่วงปี 2523-2533 ซึ่งจะมีทัศนคติ แนวความคิด และนิสัยที่แตกต่างจากคนในยุคก่อนหน้า ที่สำคัญคือ กำลังการซื้อของคนกลุ่มนี้กำลังจะสูงขึ้น เมื่อลองเจาะลึกถึงพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนกลุ่มนี้ จะสามารถอธิบายได้ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ชีวิตแห่งการ “เคลื่อนที่” หรือ Mobile Life หมายถึง ชีวิตเคลื่อนที่ เป็นการดำเนินชีวิตที่ไม่จำเป็นต้องอยู่กับที่เสมอไป เช่น การทำงานในออฟฟิศตั้งแต่แปดโมงเช้าถึงห้าโมงเย็น ก็สามารถเปลี่ยนเป็นการไปท่องเที่ยวและใช้โทรศัพท์มือถือในการประสานงานหรือสั่งงานแทนได้ ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยี 4G และ Wifi ก็สามารถทำให้ผู้คนในยุคนี้มีชีวิตที่สามารถเคลื่อนที่ไปด้วยและทำงานไปด้วยในเวลาเดียวกัน

2. วัฒนธรรม..จอภาพ หรือ Screen Culture หมายถึง การที่ผู้คนจะใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวบนหลายๆ อุปกรณ์ที่มีจอภาพ (Multiscreen) เช่น หน้าจอจอทีวี หน้าจอคอมพิวเตอร์ หน้าจอแท็บเล็ต และหน้าจอมือถือ ดังนั้นจึงไม่ต้องห่วงว่า บรรดาผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องต่างๆ จะมีความเจริญรุ่งเรืองมากแค่ไหน

3. ชอบสินค้าประเภท DIY (Do-it-yourself) เนื่องจากกลุ่มคน Gen Y มักมีนิสัยอย่างหนึ่งคือ ชอบทำอะไรรวดเร็ว และค่อนข้างเร่งรีบในทุกๆ เรื่อง และด้วยนิสัยดังกล่าว จึงทำให้คน Gen Y เวลาจะออกไปซื้อของ ก็จะชอบไปร้านสะดวกซื้อมากกว่า

4. สินค้า..ถูกใจ ราคา..ถูกเงิน “Max Value of Money” เนื่องมาจากกลุ่มคน Gen Y มักจะคำนึงถึงคุณภาพในระดับที่ตัวเองสามารถรับได้ ในราคาที่คุ้มค่าเงินมากที่สุด ในทุกๆ เรื่อง

5. สินค้าประเภท “Fast Track” เนื่องมาจากกลุ่มคน Gen Y เป็นกลุ่มที่ชื่นชอบความรวดเร็ว จึงทำให้ธุรกิจเกี่ยวกับอาหารจานด่วน หรือฟาสต์ฟู้ดแบรนด์ต่างๆ จึงเข้าข่ายที่จะมีลูกค้าเป็นคนในยุค Gen Y มากกว่าในยุคอื่นๆ และจะยิ่งเพิ่มขึ้นไปอีก..ตามกำลังซื้อที่เพิ่มขึ้นของคนในยุคนี้

6. ชอบให้คนดูดี “Good Looking” เนื่องมาจากกลุ่มคน Gen Y จะเป็นคนที่มีสังคมมากกว่าคนในยุคก่อนๆ และเพื่อนๆ ที่คนในยุค Gen Y ก็จะมาทั้งจากเพื่อนที่พบปะกันในชีวิตประจำวัน และเพื่อนที่พบกันในโซเชียลมีเดียหรือการที่ได้พูดคุยกันผ่านทางอินเทอร์เน็ต

7. ชอบสินค้าประเภท DIH (Do-it-your-Health) เนื่องมาจากกลุ่มคน Gen Y เป็นคนรักสุขภาพ และจะให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพเป็นอย่างมาก เช่น การเล่นกีฬา การเข้าฟิตเนส การซื้อวิตามินเสริมอาหาร ฯลฯ นั้นรวมถึงบรรดาเครื่องตรวจวัดต่างๆ ที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง

8. ชอบศึกษาสินค้าจาก “อินเทอร์เน็ต” หรือ “โซเชียลมีเดีย” โดยปกติกลุ่มคน Gen Y มักจะเลือกซื้อสินค้าประเภทไอที หรือสินค้าที่ต้องใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ (Discretionary Goods) เช่น รถยนต์ ทีวี และมักจะหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต (Google, Pantip Forum) หรือโซเชียลมีเดีย (Facebook) ก่อนที่จะตัดสินใจซื้อจริง

Generation Y ในผลงานวิจัยของพีดับบลิวซี (PwC) ได้กล่าวถึงผลสำรวจ NextGen: A global generational study 2013 ว่า คนกลุ่ม Generation Y คือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2538 โดยคนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคดิจิทัล ที่เต็มไปด้วยการสื่อสารผ่านอีเมลล์ เทคโนโลยีบนมือถือ, อินเทอร์เน็ต และ สื่อออนไลน์ (Facebook, Skypes, Facetime, Twitter และอื่นๆอีกมาก) นอกจากนี้คนกลุ่มนี้ยังมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีสไตล์การใช้ชีวิตอย่างสมดุล (Work/Life balance) ซึ่งจากผลการสำรวจนั้นได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า “คน Generation Y เลือกความสมดุลมากกว่า เงินและตำแหน่ง” ซึ่งผลการสำรวจได้ระบุว่า พนักงานในกลุ่ม Generation Y ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work/Life balance) มากกว่าคนรุ่นอื่นๆ โดยร้อยละ 71 ของคน Generation Y มองว่าค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งเป็น Priority รองเปรียบเทียบกับคนใน Generation อื่น (Non Millennials) ที่ร้อยละ 63 และนอกจากนี้ปัจจัยสำคัญอีกหนึ่งอย่างที่พบ คือ คนทำงาน Generation Y ต้องการรู้สึกที่พวกเขามีส่วนร่วมและกำหนดทิศทางของบริษัทไปพร้อมๆ กับการเติบโตไปในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องตอบโจทย์ความต้องการของเด็กกลุ่มนี้ให้ได้ และต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ให้พนักงานทุก Level สามารถมีส่วนร่วม และกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม ร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และนอกจากนี้คนกลุ่มนี้ยังต้องการที่จะได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอีกด้วย (จากผลงานการวิจัยนี้ถูกจัดขึ้นโดยความร่วมมือของ PwC มหาวิทยาลัย Southern California และ The London Business School ผ่านการสำรวจ

พนักงานในกลุ่ม Gen Y และ Generation อื่นๆ กว่า 44,000 คนจากเครือข่าย PwC ใน 18 ประเทศทั่วโลก) (Thai PBS, 2556)

2.3 แนวคิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

แนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ในบทสรุปของชนชัย ชมจินดา และเสนห์ จุ้ยโต (2544: 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่องาน ซึ่งรวมไปถึง

1. ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน (Pay)
2. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา (Supervision)
3. ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker)
4. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน (Work Setting)
5. ความพึงพอใจในตัวตน (Tasks)
6. ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า (Advancement Opportunities)

ความพึงพอใจในงาน ในบทสรุปของ บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537: 158) หมายถึง ทศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรม ซึ่งส่งผลให้บุคคล เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในงาน จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก ที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน ในบทสรุปของ ชงชัย สันติวงษ์ (ม.ป.ป.: 253;379) หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตัวเองจะสามารถ ตอบสนอง แรงจูงใจที่ตนเอง มีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาเป็นไปตามที่บุคคลนั้นได้คาดหวัง หากฝ่ายบริหารจัดการให้คนทำงานได้มีโอกาส ตอบสนองแรงจูงใจ ของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย

ความพึงพอใจในการทำงาน ในบทสรุปของ โยเดอ (Yoder, 1958: 6) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคล จะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้ตามที่ค่าต้องการ

จากบทสรุปความหมายต่างๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของ บุคคลที่มีปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ อาจหมายถึงความรู้สึกในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีต่องาน ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ และมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับความพึงพอใจในช่วงเวลานั้น

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนมากเพราะมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจาก

1. ผู้ที่ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความคาดหวังของตน และผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมหวังเมื่อเขาได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามขีดความสามารถของเขามที่มีอยู่
2. ผู้ที่ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะ ไม่รู้สึกยินดี เพราะโดยทั่วไปคนเราจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่กับงาน หากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทาย และไม่มีอิสระเขาจะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเองและเพื่อนร่วมงานได้
3. ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ไม่เคยพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ จะทำให้เกิดความรู้สึกหงุดหงิดต่องานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นการทำงานที่ตรงกับความต้องการของตัวเองจึงถือได้ว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เช่นกัน
4. การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงานย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลง หมายความว่าประสิทธิภาพของการทำงานนั้นย่อมลดต่ำตามลงไป

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ถ้าผู้บริหารหรือองค์กรมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี อีกทั้งมีปัจจัยต่างๆ เป็นแรงจูงใจย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากบทสรุปของ Glimmer (1971: 279-283) ได้บอกถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ปัจจัย ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ หากได้ทำงานตามความถนัด หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพึงพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก
2. การบังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย
3. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่ขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มียุวมามากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น
4. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้นๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ และชั่วโมงในการทำงาน มีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของการปฏิบัติงาน และสำหรับผู้หญิง โดยเฉพาะคนที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก
6. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับต้นๆ แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง
7. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทน จากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้น ความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง
8. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือความต้องการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ถ้างานใด ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดต่างๆ

ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังสามารถเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพศ
2. จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ
3. อายุ
4. ระยะเวลาในการทำงาน
5. ความเฉลียวฉลาด
6. ระดับการศึกษา
7. บุคลิกภาพส่วนตัว

การที่คนทำงานหรือลูกจ้างในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้น ในบทสรุปของ French (1982: 88-91) ได้ให้ความเห็นว่า ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการความคิดของเขาเอง ว่างานที่เขาทำนั้นได้ตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ มากน้อยแค่ไหน และได้จำแนกปัจจัยต่างๆ ที่จะตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของคนงานและลูกจ้างที่พึงก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ตาม รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. มีความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลัก งานมากเงินมาก
3. การควบคุมบังคับบัญชาดี คือผู้บริหารมีน้ำใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
5. สุขภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และ

เพิ่มพูนคุณวุฒิ

7. เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor)

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้ข้อสรุปว่าวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นแนวคิดที่ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติฐาน 2 ข้อเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. สมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) เป็นสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี X คือซึ่งบอกไว้ว่าโดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการบังคับและควบคุม

2. สมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption) เป็นสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y ของ McGregor ซึ่งได้บอกไว้ว่ามนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพและความพยายามทางด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ซึ่งการควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษไม่ใช่วิธีเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นบุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ โดยที่ระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ จากข้อสมมติฐาน 2 ข้อที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น ดังนั้นการควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา และในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดีสามารถยืดหยุ่นได้และเป็นกลไกที่มุ่งหวังผลของการควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์กร

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
คนส่วนใหญ่ขี้เกียจทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส	คนส่วนใหญ่ไม่ได้ขี้เกียจโดยธรรมชาติ กระตือรือร้นในการทำงานหากได้รับโอกาส
ชอบที่จะรับคำสั่งมากกว่า และเป็นคนขาดความทะเยอทะยาน	ตัดสินใจทำงานได้เอง ควบคุมตัวเองได้มุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
ไม่ต้องการรับผิดชอบงานที่หนักเกินไป	มีความรับผิดชอบ และหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
ผู้บริหารต้องบังคับควบคุมให้ทำงานอย่างเคร่งครัด	ผู้บริหารจะให้อิสระในการทำงานโดยควบคุมเพียงห่างๆ

2.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์โดย มาสโลว์ (Maslow) โดยให้เหตุผลว่าความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด ซึ่งแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า ความต้องการส่วนใหญ่ในระดับที่ต่ำกว่าต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปจะเกิดขึ้น ซึ่งไม่ได้หมายความว่าความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับไม่สามารถเกิดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน ดังนั้นความต้องการของมนุษย์จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการงูใจ ซึ่งความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) จะถูกแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น เรียงลำดับขั้นจากต่ำไปสูง และถ้าความต้องการในขั้นแรกๆยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็ยังไม่มีความต้องการในขั้นสูงถัดไป ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับชีวิตที่ร่างกายต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ เช่น อากาศ ชาติ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย รวมไปถึงความต้องการเรื่องเพศ และหากความต้องการในขั้นแรกสมบูรณ์ได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองความต้องการในขั้นต่อไป ซึ่งในขั้นแรกนี้องค์กรทุกที่มีก็จะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตน โดยการจ่ายค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทนเพื่อบุคลากรหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีพของแต่ละคนต่อไป

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นต่อไปคือ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเริ่มเข้ามามีบทบาท ความปลอดภัยจะมี 2 รูปแบบ คือ

- ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย เช่น การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพร่างกายที่ดี การปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และการเกิดอุบัติเหตุ
- ส่วนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การมีหน้าที่การงานที่มั่นคง การทำงานในที่ที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอ และจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไป ซึ่งจะนำผลไปสู่การตัดสินใจลาออกจางานหรือการมองหางานใหม่

จากความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เบื้องต้นนำไปสู่ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยก็ค่อนข้างจะมีน้อย จะเห็นได้จากผู้ที่ประกอบอาชีพผิดกฎหมาย โจรผู้ร้าย โสเภณี คนเหล่านี้ไม่กลัวกฎหมาย แต่ทั้งนี้สิ่งที่บุคคลพวกนี้ทำลงไปก็เพื่อปกป้องปากท้องและความอยู่รอดของตนเองและคนในครอบครัว ดังนั้นในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ควรพิจารณาเบื้องต้นว่าเมื่อลูกจ้างได้รับความต้องการทางด้านร่างกาย คือการได้เงินเดือนค่าจ้างเพื่อบำบัดความต้องการเบื้องต้นเรียบร้อยแล้ว สิ่งที่เขาต้องการในขั้นต่อไป คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ

ในการทำงานอย่างมาก ดังนั้น สิ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรนึกถึงและจัดทำให้ตามความสามารถของแต่ละบุคคล

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการ 2 อย่างแรกได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็จะเข้ามาครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ซึ่งความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการในการยอมรับผลงาน เป็นมิตรที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งความรักจากผู้บริหารองค์กร และเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม ในการออกความคิดเห็น และให้ลูกจ้างทำงานเป็นกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือ ร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งเพื่อการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร และยอมรับความคิดเห็นของเขา

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) ความสำเร็จ, ความรู้, ความสามารถ, การนับถือตนเอง, ความเป็นอิสระในการทำงาน และการมีเกียรติยศซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) โดยปกติธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการสนองตอบตามความต้องการทั้ง 4 ระดับเรียบร้อยแล้ว ซึ่งนั่นหมายถึงเขาไม่ต้องกังวลเรื่องพื้นฐานทางด้านร่างกายของมนุษย์, ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย, ไม่ต้องกังวลเรื่องความรักจากบุคคลอื่นหรือจากสังคม และไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียง แต่เรียนเพราะสนใจและรักที่จะเรียน เรียนให้ดีที่สุดตามความสามารถที่ตัวเองมีอยู่ หรือในการทำงานก็เช่นกัน ไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไรแต่ทำงานเพราะสนใจและรักที่จะทำ และทำเพื่อต้องพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของตนให้ถึงจุดสูงสุดตามที่ตัวเองต้องการ และวางเป้าหมายเอาไว้

ซึ่งนอกจากนี้มาสโลว์ (Maslow) ยังได้แบ่งความต้องการเหล่านี้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการระดับต่ำ (Lower Order Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน และโดยส่วนมากมักจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย และความต้องการด้านสังคม

2. ความต้องการระดับสูง (Higher order needs) ซึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและต้องการพัฒนาตัวเอง และโดยส่วนมากมักจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยในตัวบุคคล ได้แก่ ความต้องการยอมรับ นับถือ ยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (ฉันทพร บรรลึงค์, 2553:11)

2.6 ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence-Relatedness-Growth) ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969: 142-175) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่ได้เป็นลำดับขั้น อีกทั้งความต้องการหลายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นสามารถเกิดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกันได้ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มาช่วยขยายทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี ต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต อีกทั้งยังต้องการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเทียบได้กับความต้องการด้านความปลอดภัยในทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

2. ความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม ความต้องการผูกพันกับผู้อื่นในด้านของการทำงาน และที่สำคัญคือต้องการการเป็นเพื่อน ซึ่งเทียบได้กับความต้องการทางด้านสังคมในทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

3. ความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถทุ่มเทความรู้และความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเทียบได้กับความต้องการความสำเร็จในชีวิตในทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

จากสมมติฐานของทฤษฎี ERG (Existence-Relatedness-Growth) ของ Alderfer กล่าวคือ หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองน้อยจะทำให้ความต้องการนั้นมีอยู่สูง และหากความต้องการต่ำได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้มีความต้องการในระดับที่สูงมากขึ้น นั่นหมายถึงหากความต้องการระดับสูงนั้นมีอุปสรรคมาก หรือได้รับการตอบสนองน้อยจะทำให้ความต้องการในระดับต่ำมีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งทฤษฎี ERG ได้ให้บทสรุปในเรื่องนี้ว่า เนื่องจากคนต้องการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ซึ่งแม้จะยังไม่ได้รับความต้องการเพื่อการดำรงชีพ, ความต้องการในสัมพันธภาพ และความต้องการที่จะเจริญเติบโต ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ส่วนสามารถดำเนินไปพร้อมกันได้ในช่วงเวลาเดียวกัน (ภัทร บรรลิ่งค์, 2553: 12)

2.7 ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Dual-Factor Theory) ของเฮร์เบิร์ต Herzberg

ทฤษฎีเฮร์เบิร์ต (Herzberg) มุ่งเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับ 2 ส่วนหลักๆ คือ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ตามรายละเอียดด้านล่าง

2.7.1 แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction)

แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) และได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานได้ ซึ่งประกอบไปด้วย

- 2.7.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 2.7.1.2 การได้รับความสำคัญ (Recognition)
- 2.7.1.3 ความรับผิดชอบในงานที่ทำ (Responsibility)
- 2.7.1.4 ความน่าสนใจของงาน (Task Interest)
- 2.7.1.5 การเจริญเติบโตในการทำงาน (Growth)

2.7.2 แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction)

แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงาน แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยากทำงานโดยตรง ซึ่งประกอบไปด้วย

- 2.7.2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits)
- 2.7.2.2 การบังคับบัญชา (Supervision)
- 2.7.2.3 สภาพการทำงาน (Work Condition)
- 2.7.2.4 สถานภาพในการทำงาน (Status)
- 2.7.2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
- 2.7.2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations)
- 2.7.2.7 นโยบายต่างๆ ในการทำงาน (Policy)

กล่าวคือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factor) ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ตนเองทำ และหากไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งอาจทำให้นักงงานอาจรวมตัวกันเพื่อ

เรียกร้องหรือต่อรอง ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลให้ผู้บริหารมักจะมีสวัสดิการต่างๆ เพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน ซึ่งรวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน

2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

พลรัศม์ ปัจฉักษภักดี (2539: 51-53) ได้ศึกษาผลงานการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต ศึกษากรณีตัวแทนประกันชีวิตบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชันแนลแอสซิวรันส์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตในลักษณะที่ยึดถือเป็นอาชีพประจำของบริษัท AIA ในเขตกรุงเทพฯ อยู่ในระดับพอใจมาก โดยสิ่งจูงใจในด้านศักดิ์ศรีของงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด รองลงมาได้แก่โอกาสก้าวหน้า ส่วนการปกครองอย่างยุติธรรมเป็นแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าปัญหาด้านความรู้ ความไม่เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของหลักการ ขั้นตอนระบบของการประกันชีวิตที่แท้จริง มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยปัญหาที่สำคัญที่สุดมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต คือการไม่ให้เกียรติ และขาดการดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

นันทนา กบิลกาญจน์ และคณะ (2539: 35) ได้ทำการศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานของอาจารย์เกษตรศาสตร์ พบว่าสิ่งจูงใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แก่ สวัสดิการในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับในสังคม โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมุ่งหวังหรืออุดมคติในการทำงานของอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ผู้ศึกษาเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างเป็นสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างแต่ละคนกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อสนองความต้องการ และเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมด้วยการจะทำให้ลูกจ้างทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริงนั้นเป็นเรื่องยาก วิธีการที่จะทำให้คนตั้งใจทำงานนั้น สถานประกอบการควรสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างในสถานประกอบการเสียก่อน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานมีดังต่อไปนี้ คือ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับนายจ้าง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และค่าจ้าง

สุภาพร ทรงสุจริตกุล, สุภัทรา ชัยกิจ, ปณัฐพันธ์ สันติรัตตกุล และกังวาน ยอดวิศิษฏ์ศักดิ์ (2552) ศึกษาแนวทางและปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคคนเก่ง (Talent Retention) กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหารบริษัท ทู วิชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคคนเก่งหรือดาวเด่นใน

องค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยด้านสายอาชีพ ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผลการวิจัยของ Crewson (n.d. อ้างถึงใน สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น, 1997: 202 - 205) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทางภาครัฐและพนักงานทางภาคเอกชน พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้ง 2 องค์กรแตกต่างกัน โดยที่พนักงานในองค์กรของรัฐจะไม่ค่อยให้ความสำคัญรางวัลที่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเท่ากับพนักงานในองค์กรเอกชน แต่จะสนใจในเรื่องสวัสดิการที่ได้รับมากกว่า

นอกจากนั้น ผลการวิจัยของ Jurkiewicz, Massey and Brown (n.d. อ้างถึงใน สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย – ญี่ปุ่น, 1998: 65 - 80) ได้ข้อสรุปที่สนับสนุนผลการวิจัยของ Crewson ที่ว่าพนักงานในองค์กรภาครัฐและพนักงานในองค์กรภาคเอกชนมีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรภาครัฐที่สำคัญๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัยในอนาคต การมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ และการมีโอกาสในการใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นต้น ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนที่สำคัญๆ เรียงตามความสำคัญ ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่สูง การมีโอกาสแสดงออกถึงการเป็นผู้นำและการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากงานวิจัยของ Joseph, Gene, Alex, and Frank (2009) ได้ศึกษาถึงการรักษาพนักงานกรณีศึกษาสำหรับการสร้างความรู้สึกผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยได้เสนอแนะว่าพนักงานที่ยังอยู่ในรุ่นหนุ่มสาวจะมองหาคุณค่าและประเมินสิ่งที่ตนเองทำว่าสามารถสร้างผลงานให้กับองค์กรได้มากเพียงใด ดังนั้น การสร้างความรู้สึกผูกพันของพนักงานจึงมีความสำคัญและต้องนำไปปฏิบัติจริงสำหรับพนักงานในหน่วยงานรัฐ จากผลการศึกษาล่าสุดได้แสดงให้เห็นว่าพนักงานรุ่นใหม่ในองค์กรภาครัฐกำลังค้นหาความรู้สึกเหล่านี้และที่สำคัญกว่านั้นก็คือ เมื่อไม่มีสภาพแวดล้อมที่จะช่วยส่งเสริมการสร้างความรู้สึกผูกพันของพนักงาน พนักงานก็จะไม่รู้สึกผูกพันใดๆกับองค์กร ผู้นำของหน่วยงานภาครัฐควรจะให้การรับฟังพนักงานแต่ละคนและพิจารณาว่าพนักงานแต่ละคนนั้นรู้สึกผูกพันกับองค์กรหรือไม่ สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงจะทำให้ผลงานขององค์กรในภาพรวมดีขึ้นแล้ว ยังจะช่วยให้พนักงานอยากทำงานกับองค์กรต่อไป

สรุปผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ส่วนใหญ่เรื่องของการทำธุรกิจส่วนตัวควบคู่ไปกับงานประจำนั้นยังไม่มีผู้ทำการวิจัย แต่จะมีการวิจัยที่พูดในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor) รวมไปถึงการนำเอาทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow) มาเป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัย เพื่อช่วยในการกำหนดและวิเคราะห์ข้อมูลในแง่ของความพึงพอใจในงาน, ความต้องการขั้นพื้นฐาน และอะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการตัดสินใจทำธุรกิจส่วนตัวควบคู่ไปกับงานประจำ



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีเหตุผลสนับสนุนให้มนุษย์เงินเดือนอยากมีธุรกิจเป็นของตัวเอง” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
2. ขั้นตอนงานวิจัย
3. กลุ่มเป้าหมายงานวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. วิธีดำเนินการวิจัย
6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. การประมวลข้อมูล

3.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คนที่กำลังตัดสินใจมองหาธุรกิจส่วนตัว เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานประจำของมนุษย์เงินเดือน ซึ่งรวมถึงความคิดเห็นและทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างระหว่างการเป็นพนักงานประจำ, การมีธุรกิจส่วนตัว และการเป็นทั้งพนักงานประจำและทำธุรกิจส่วนตัวควบคู่กันไป ซึ่งผู้วิจัยต้องการทราบว่าอะไรคือเหตุผลหรือแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความคิดในการทำงานประจำควบคู่ไปกับงานส่วนตัว ทั้งนี้คำถามที่ใช้จะเป็นแบบมีโครงสร้างของคำถาม และใช้เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 ขั้นตอนงานวิจัย

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)
2. ศึกษาโดยข้อมูลปฐมภูมิโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 20 คนที่กำลังตัดสินใจมองหาธุรกิจส่วนตัวหรือกำลังวางแผนเลือกธุรกิจเพื่อทำควบคู่ไปกับงานประจำของมนุษย์เงินเดือน
3. วิเคราะห์งานวิจัย
4. สรุปและนำเสนอผลการวิจัย

3.3 กลุ่มเป้าหมายงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง 20 คน ที่กำลังตัดสินใจมองหาธุรกิจส่วนตัว เพื่อทำควบคู่ไปกับงานประจำของมนุษย์เงินเดือน โดยทำการสัมภาษณ์พนักงานประจำบริษัทเคนส์ มีเดีย ไทยแลนด์, บริษัทมายเชอร์ ประเทศไทย จำกัด, บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ไทยแลนด์ จำกัด และบริษัทพอกเก็ต ไทยแลนด์ จำกัด โดยผู้วิจัยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างคละกันในแต่ละบริษัทจนครบ 20 กลุ่มตัวอย่าง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยจะทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จำนวน 20 คนเพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงประเด็นและชัดเจน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์เชิงคุณภาพในรูปแบบของ (Content Analysis) โดยนำข้อมูลมาสรุปหัวข้อตามรูปค่าและประโยค ซึ่งคำถามจะถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุการศึกษา ตำแหน่งงานรวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการมองหาธุรกิจส่วนตัว

ส่วนที่ 3 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับจากงานทั้งที่เป็นงานประจำและงานส่วนตัว

ส่วนที่ 4 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม รายละเอียดของคำตอบ ผู้วิจัยจะมีการสอบถามผู้ถูกสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ชัดเจนและตรงประเด็นตามหัวข้องานวิจัย

3.5 วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยการค้นคว้าข้อมูลจากบทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการหาข้อมูลเพิ่มเติมทางอินเทอร์เน็ต โดยศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction), ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor), ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow), ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer และ ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Dual-Factor Theory) ของเฮร์เบิร์ต Herzberg

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยจะสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 20 คน และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยและเอกสารอ้างอิงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงฐานข้อมูลออนไลน์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงถึงทัศนคติต่อแรงจูงใจ มุมมองต่อการมองหาธุรกิจส่วนตัว และสาเหตุที่เป็นปัจจัยหลักในการมองหาธุรกิจส่วนตัวทำควบคู่กับงานประจำ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ พร้อมทั้งหาคำอธิบาย ตีความและสร้างข้อสรุปถึงสิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ตอบ โดยจะแบ่งเป็นหมวดหมู่ของคำตอบของผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนไว้ตามคำถามที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุการศึกษา ตำแหน่งงานรวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการมองหาธุรกิจส่วนตัว

ส่วนที่ 3 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับจากงานทั้งที่เป็นงานประจำและงานส่วนตัว

ส่วนที่ 4 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน

3.7 การประมวลผลข้อมูล

ในการประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า เก็บรวบรวมและจัดบันทึก หลังจากนั้นจะนำมาตีความพร้อมทั้งสรุปผลเพื่อนำไปวิเคราะห์ ซึ่งทางผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการตีความด้านเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าเอกสารต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลจากบทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 20 คน มาวิเคราะห์หาคำอธิบายพร้อมทั้งข้อสรุปถึงปัจจัยที่มีเหตุผลสนับสนุนให้มนุษย์เงินเดือนอยากมีธุรกิจเป็นของตนเอง



บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีเหตุผลสนับสนุนให้มนุษย์เงินเดือนอยากมีธุรกิจเป็นของตัวเอง” โดยผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษารุ่นนี้เพื่อทราบถึงทัศนคติ แรงจูงใจ รวมไปถึงปัจจัยหลักทั้งในส่วนของภายในและภายนอก ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 20 คน การศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นแนวคำถามแบบปลายเปิด (Opened-ended question) เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลมีแนวทางในการสัมภาษณ์และเกิดความยืดหยุ่น จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุการศึกษา ตำแหน่งงานรวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการมองหาธุรกิจส่วนตัว

ส่วนที่ 3 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับจากงานทั้งที่เป็นงานประจำและงานส่วนตัว

ส่วนที่ 4 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน

4.1 ส่วนที่ 1 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุการศึกษา ตำแหน่งงานรวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงผลในเรื่องเพศ ช่วงอายุและจำนวน

เพศ	ช่วงอายุ	จำนวน (คน)
หญิง	27 - 28	7
	29 - 30	5
ชาย	27 - 28	5
	32 - 33	3

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 20 คน ที่เป็นกลุ่มคน Generation Y เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2523 – 2543 คนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุค Digital มักทำในสิ่งที่ตัวเองชอบและเลือกที่จะไม่ทำในสิ่งที่ตัวเองไม่ชอบแบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 12 คนมีช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปีจำนวน 7 คน และช่วงอายุ 29 – 30 ปี จำนวน 5 คน และแบ่งเป็นเพศชายจำนวน 8 คน มีช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี จำนวน 5 คน และช่วงอายุ 32 - 33 ปีจำนวน 3 คน

ตารางที่ 4.2 แสดงผลในเรื่องของประสบการณ์การทำงาน

เพศ	ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)
หญิง	3 ปี	6
	5 ปี	4
	7 ปี	2
ชาย	3 ปี	3
	5 ปี	3
	6 ปีขึ้นไป	2

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง Gen Y ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย จำนวน 20 คน โดยแบ่งเป็นเพศหญิงที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี จำนวน 6 คน เพศหญิงที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี จำนวน 4 คน เพศหญิงที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปี จำนวน 2 คน และเพศชายที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี จำนวน 3 คน เพศชายที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี จำนวน 3 คน เพศชายที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและข้อมูลทั่วไปของพนักงานจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน)
30,000 – 45,000	4
50,000 – 60,000	10
80,000 – 90,000	6

จากตาราง 4.3 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องของเงินเดือน จากกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์จะอยู่ในตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ส่วนใหญ่เป็น

พนักงานเงินเดือน 50,000 – 60,000 จำนวน 10 คน รองลงมา เงินเดือน 80,000 – 90,000 จำนวน 6 คน และสุดท้ายคือเงินเดือน 30,000 – 45,000 จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4.4 แสดงผลจำนวนคนแบ่งตามช่วงอายุ และเงินเดือน

ช่วงอายุ	เงินเดือน	จำนวน (คน)
27 - 28	30,000 – 45,000	4
29 – 30	50,000 – 60,000	10
32 – 33	80,000 – 90,000	6

จากตาราง 4.4 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องของช่วงอายุ และเงินเดือน จากกลุ่มตัวอย่าง 20 คน แบ่งเป็นอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 – 45,000 บาท จำนวน 4 คน และอายุตั้งแต่ 29 – 30 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 50,000 – 60,000 บาทจำนวน 10 คน และกลุ่มสุดท้าย มีอายุตั้งแต่ 32 - 33 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 80,000 – 95,000 บาทจำนวน 6 คน

4.2 ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานรวมไปถึงการมองหาธุรกิจส่วนตัว โดยจะแบ่งเป็น 2 กลุ่มช่วงอายุ

1. ช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 – 45,000 บาท
2. ช่วงอายุตั้งแต่ 29 – 33 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 50,000 – 90,000 บาท

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานรวมไปถึงการมองหาธุรกิจส่วนตัว ผลการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้เกณฑ์แบ่งตามช่วงอายุ และฐานรายได้เฉลี่ย เพื่อต้องการทราบถึงแรงจูงใจที่แท้จริงของทั้ง 2 กลุ่มช่วงอายุ อย่างชัดเจน โดยเป็นการนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลหากกลุ่มคำที่เป็นแรงจูงใจสูงสุด 3 อันดับตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 แสดง 3 อันดับของแรงจูงใจในการทำงานรวมไปถึงการมองหาธุรกิจส่วนตัวของกลุ่มช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 – 45,000 บาท

อันดับที่	แรงจูงใจ
1	ต้องการหาเงินมากขึ้น
2	ฝึกทักษะและพัฒนาศักยภาพของตัวเอง
3	เรื่องของ Connection

จากตาราง 4.5 แสดง 3 อันดับของแรงจูงใจในการทำงานรวมไปถึงการมองหาธุรกิจส่วนตัวของกลุ่มช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 – 45,000 บาท ผลการสัมภาษณ์ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดอันดับแรกเป็นเรื่องของเงิน โดยได้ให้เหตุผลว่าเงินหรือรายได้ที่ได้รับจากงานประจำในปัจจุบันนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในแต่ละวัน ซึ่งอีกเหตุผลหนึ่งนั้นมาจากประสบการณ์การทำงานของตนเองด้วยที่ยังไม่มากพอ ดังนั้นจึงต้องมองหาธุรกิจเสริมหรืองานฟรีแลนซ์เพื่อมารองรับค่าครองชีพในปัจจุบันที่มีการปรับตัวขึ้นเรื่อยๆ และนอกจากนี้ตนเองก็ยังอยากจะฝึกฝนเพิ่มเติมในส่วนของทักษะและศักยภาพของตนเองเพื่อนำมาปรับใช้ได้ทั้งกับงานประจำและงานส่วนตัว

“เนื่องจากตัวเองเพิ่งเริ่มทำงานประมาณ 3 ปี ดังนั้นฐานรายได้หรือเงินเดือนจากงานประจำนั้นอาจยังไม่มากพอ และบวกกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่มีการปรับขึ้นทั้งในเรื่องของค่าอาหาร, ค่ารถโดยสาร และอื่นๆ ทำให้ตนเองต้องรับงานเสริมเพิ่มเพื่อนำมารวมกับเงินเดือนประจำในการใช้จ่าย ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้ขยายความเพิ่มเติมว่า บิดาและมารดาของตนเองนั้นอาศัยอยู่ต่างจังหวัด ดังนั้นตนเองจึงอาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ เพียงคนเดียว ค่าครองชีพต่างๆ ที่ตนเองต้องรับภาระก็จะมีทั้งในส่วน of ค่าอาหาร, ค่าน้ำค่าไฟ รวมไปถึงค่าวงครอยนต์ นอกจากนี้ผู้สัมภาษณ์ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าในเรื่องของการรับงานนอกหรือทำงานเสริมนั้นนอกจากจะเป็นการเพิ่มรายได้แล้ว ยังช่วยให้ตนเองได้ฝึกทักษะการทำงานที่มากขึ้น รวมไปถึงทำให้ตนเองมี Connection เพิ่มเติมในระดับหนึ่งอีกด้วย (ชนวรรณ ลีตไกรสิทธิ์ เพศ หญิง อายุ 27 ปี ตำแหน่ง Junior Content Creative)

ตารางที่ 4.6 แสดง 3 อันดับของแรงจูงใจในการทำงานรวมไปถึงการมองหาธุรกิจส่วนตัวของกลุ่มช่วงอายุตั้งแต่ 29 – 33 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 50,000 – 90,000 บาท

อันดับที่	แรงจูงใจ
1	มองหางานเพื่อตอบ โจทย์ของตัวเองและสามารถทำให้เรามีเงิน
2	การได้ทำในสิ่งที่ตัวเองรักและชื่นชอบ รวมไปถึง Passion หรือความทะเยอทะยาน
3	การมองหา Connection

จากตาราง 4.6 แสดง 3 อันดับของแรงจูงใจในการทำงานรวมไปถึงการมองหาธุรกิจส่วนตัว ผลการสัมภาษณ์ให้ความเห็นสอดคล้องกัน ในเรื่องของทัศนคติทางด้านความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน โดยมองว่าแรงจูงใจที่ทำให้ต้องมองหาธุรกิจส่วนตัวนั้น เป็นเรื่องของเงิน หรือการเก็บออมเงิน โดยได้ให้เหตุผลว่า เงินที่ได้จากงานประจำนั้นยังไม่เพียงพอ และเมื่อต้องการมองหาในเรื่องของการซื้อทรัพย์สิน เช่น บ้าน รถยนต์ บวกกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนที่ต้องรับผิดชอบนั้น รายได้จากงานประจำยังไม่มากพอ จึงต้องมองหาธุรกิจส่วนตัวมาทำควบคู่กัน

“เนื่องจากตัวเองมีความต้องการอยากเป็นเจ้าของธุรกิจ Entrepreneur ซึ่งมันก็คือ Passion ซึ่งในอีก 5 ปี ก็มองว่าตัวเองอาจจะเปลี่ยนไปทำธุรกิจอย่างอื่น เพราะตามที่เคยบอกไปส่วนตัวอยากเป็นธุรกิจที่เกี่ยวกับ B2C และส่วนตัวเป็นคนที่มีเป้าหมายค่อนข้างสูง เนื่องจากเป็นคนที่วางเป้าหมายไว้ล่วงหน้าอยู่แล้ว และมองว่าเงินเดือนจาก 1 ทางที่เป็นงานประจำเมื่อหักลบกับค่าใช้จ่ายต่างๆแล้ว ทำให้เหลือเงินเพียงนิดเดียว ซึ่งหากต้องการเงินที่มากขึ้นก็ต้องใช้เวลาในการเก็บที่นานทำให้ไม่ตอบโจทย์ในสิ่งที่เราวางแผนเอาไว้ จึงต้องมองหาธุรกิจเพิ่มเพื่อสร้างรายได้ให้กับเรามากกว่า

สำหรับตอนนี้เงินก็อาจจะเป็แรงจูงใจ แต่อีก 5 ปีข้างหน้าเราก็มองในแง่ของการแบ่งปันงานให้กับพนักงาน บวกกับเราวางเป้าหมายเอาไว้ ทำให้เราอยากจะทำ complete ในทุกๆ จุดที่เราตั้งไว้ และมองว่าอยากให้ business โตกว่านี้สามารถรองรับพนักงาน 40 -50 คนได้ ซึ่งความฝันสูงสุดคือการเปิดโรงงาน” (อุมามนต์ ศิริลักษณ์พร เพศ หญิง อายุ 29 ปี ตำแหน่ง Senior Account Manager)

จากผลการสรุป 3 กลุ่มคำสำหรับแรงจูงใจของทั้ง 2 กลุ่มช่วงอายุทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นตรงกันในการมองหาธุรกิจส่วนตัว นอกจากนี้ยังได้มีการนำแรงจูงใจของทั้ง 2 กลุ่มมาสรุปให้ตรงกับทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence-Relatedness-Growth) ของ Alderfer และยังมีเชื่อมโยงกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

แรงจูงใจอันดับแรกสำหรับการมองหาธุรกิจส่วนตัวเพื่อทำความเข้าใจกับงานประจำอันดับแรกคือการมองหางานเพื่อตอบโจทย์ของตัวเองและสามารถทำให้เรามีเงิน เพราะต้องการมีงานที่ 2 (Second Job) ซึ่งตรงกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ในเรื่องของความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี ต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต อีกทั้งยังต้องการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเทียบได้กับความต้องการด้านความปลอดภัยในทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

การได้ทำในสิ่งที่ตัวเองรักและชื่นชอบ รวมไปถึง Passion หรือความทะเยอทะยาน อีกทั้งยังเป็นการฝึกทักษะ และพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง เพราะการได้ทำในสิ่งที่ตนเองชอบ จะทำให้สามารถมีกำลังใจและความทะเยอทะยานมากพอในการที่จะผลักดัน อุปสรรคต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปเนื่องมาจากความต้องการประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้สามารถฝึกทักษะเพิ่มเติมจากการทำงานได้ ซึ่งตรงกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ในเรื่องของความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถทุ่มเทความรู้และความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเทียบได้กับความต้องการความสำเร็จในชีวิตในทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

และสุดท้ายคือ เรื่องของการมองหา Connection เพื่อใช้ต่อยอดธุรกิจของตนเองในอนาคต เพราะมองว่าการมี Connection จะช่วยให้การทำงานราบรื่น และสามารถต่อยอดธุรกิจในอนาคตได้

ซึ่งตรงกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ในเรื่องของความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม ความต้องการผูกพันกับผู้อื่นในด้านของการทำงาน และที่สำคัญคือต้องการการเป็นเพื่อน ซึ่งเทียบได้กับความต้องการทางด้านสังคมในทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)

4.3 ส่วนที่ 3: การสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับจากงานทั้งที่เป็นงานประจำและงานส่วนตัวโดยจะแบ่งเป็น 2 กลุ่มช่วงอายุ ดังต่อไปนี้

1. ช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 – 45,000 บาท

จากผลการสัมภาษณ์ช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 – 45,000 บาท ได้ให้ความเห็นว่าความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับ ทั้งจากงานประจำและงานส่วนตัวนั้น ในส่วนของงานประจำนั้นกลุ่มนี้ได้ให้ความเห็นว่ามีความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับจากงานประจำค่อนข้างสูง เพราะเนื่องด้วยประสบการณ์การทำงานของตนเองที่ยังมีไม่มากพอ จึงต้องการเก็บและเรียนรู้จากงานประจำไปสักระยะก่อน และอีกเหตุผลหนึ่งคือการทำงานประจำนั้นสามารถทำให้มีฐานรายได้ที่ค่อนข้างมั่นคงเพราะมีเงินเดือนเข้าในทุกๆเดือน แต่งานธุรกิจส่วนตัวนั้นมีรายได้ที่ไม่แน่นอน เนื่องด้วยประสบการณ์ของตนเองด้วยตามที่ได้กล่าวไป

และในส่วนของความคาดหวังมองว่าคาดหวังจากงานประจำมากกว่าเพราะสามารถต่อ ยอดให้ตนเองสามารถมีประสบการณ์จากการทำงานที่มากขึ้น และเป็นการเก็บประสบการณ์ที่ทำให้ตนเองสามารถนำไปสมัครในบริษัทที่ตนเองต้องการจะเข้าไปร่วมงานได้ง่ายขึ้น ในกรณีที่คุณสมบัติของตนเองนั้นตรงกับตำแหน่งงานที่บริษัทได้เปิดรับ

2. ช่วงอายุตั้งแต่ 29 – 33 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 50,000 – 90,000 บาท

จากผลการสัมภาษณ์ช่วงอายุตั้งแต่ 29 – 33 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 50,000 – 90,000 บาท ได้ให้ความเห็นว่าความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับ ทั้งจากงานประจำและงานส่วนตัวนั้น สำหรับงานประจำผลการสัมภาษณ์ให้ความเห็นว่าไม่ได้คาดหวังอะไรมากนัก แต่คาดหวังกับธุรกิจส่วนตัวมากกว่าเพราะเป็นงานที่เลือกจากความสามารถและความถนัดของตนเอง ทำให้สามารถเริ่มทำได้ทันที และยังมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองเลือก

และในส่วนของความคาดหวังในแง่ของธุรกิจส่วนตัวว่าสามารถไปได้ไกลแค่ไหน ผลการสัมภาษณ์ ได้ให้ความเห็นว่า จะพยายามนำพาธุรกิจของตัวเองไปให้ได้ไกลที่สุดตามความคาดหวังของตัวเองที่ตั้งไว้ เนื่องจากตนเองได้มีการวางแผนแต่ละส่วน แต่ละขั้นตอนนี้ไว้แล้ว รวมทั้งให้เหตุผลว่าระหว่างทางได้มีการคิด และหาส่วนเติมเต็มต่างๆที่สามารถนำมาปรับ ประยุกต์ใช้กับธุรกิจของตัวเอง

ในขณะที่เดียวกันก็จะพยายามปรับรูปแบบของธุรกิจให้ทันสมัยและเข้ากับแต่ละช่วงเวลาเพื่อที่จะสามารถนำพาธุรกิจให้ตอบโจทย์ความต้องการของอุตสาหกรรมในสายที่ตนเองเลือกทำ สุดท้ายคือการขับเคลื่อนธุรกิจให้ไปต่อได้ไกลอย่างที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น

4.4 ส่วนที่ 4 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานทั้งงานประจำและงานส่วนตัวของทั้ง 2 กลุ่มช่วงอายุ

จากการสัมภาษณ์จำนวน 20 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มช่วงอายุ 27 – 28 ปี จำนวน 4 คน และกลุ่มช่วงอายุ 29 – 33 ปี จำนวน 16 คน ทั้ง 2 กลุ่ม ได้แสดงความเห็นที่ตรงกันในเรื่องของปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยสามารถจำแนกได้เป็น 3 หัวข้อหลักที่สำคัญ ได้ดังต่อไปนี้

1. ช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 – 45,000 บาท
 - เงิน
 - ประสบการณ์การทำงาน
 - ศักยภาพ

จากปัจจัยหลักที่สรุปมาได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 – 45,000 บาท จำนวน 4 คน ได้ให้ความเห็นว่าเงินคือปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากปัจจุบันนี้ค่าครองชีพค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงต้องการเงินที่มากพอที่จะดูแลตนเองและคนในครอบครัวได้ ต่อมาเป็นเรื่องของประสบการณ์ในการทำงาน โดยให้เหตุผลว่า ในปัจจุบันเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นนั้นส่วนหนึ่งก็มาจากประสบการณ์ในสายอาชีพที่มากพอ รวมไปถึงความสามารถในการทำงาน ดังนั้นทั้งในส่วนของเงินและประสบการณ์ในการทำงานนั้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานประจำ อีกทั้งยังส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอีกด้วย

2. ช่วงอายุตั้งแต่ 29 – 33 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 50,000 – 90,000 บาท
 - เงิน
 - Connection
 - Passion

จากปัจจัยหลักที่สรุปมาได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 29 – 33 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 50,000 – 90,000 บาท จำนวน 16 คน ได้ให้ความเห็นว่าเงินคือปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้ธุรกิจขับเคลื่อนไปได้ และเงินยังเป็นสิ่งที่ทำให้สามารถเลี้ยงดูครอบครัว และมีชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นจึงมองว่าเงินคือสิ่งสำคัญที่อาจจะเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐาน

ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ และการทำธุรกิจเพื่อต่อยอดในอนาคต ต่อมาเป็นเรื่องของ Connection การเข้าสังคมส่วนใหญ่ได้ให้เหตุผลว่า การทำธุรกิจส่วนตัวจะต้องมี Connection ที่ดีในการบอกต่อ เพื่อให้เป็นที่รู้จักและสามารถได้งานที่ดีในอนาคต สุดท้ายคือเรื่องของ Passion หรือความทะเยอทะยาน ผลการสัมภาษณ์ได้บอกว่าการจะมีธุรกิจหรือการจะเปิดธุรกิจนั้นสิ่งที่สำคัญอีกอย่างที่จำเป็นคือ Passion และเป้าหมายที่วางไว้ เพราะเมื่อเรามี Passion เกี่ยวกับธุรกิจที่เราทำมากพอเราก็จะสามารถผลักดันให้ธุรกิจของตนเองนั้นประสบความสำเร็จ รวมไปถึงการทำงานที่มี Passion นั้นจะทำให้เรารู้สึกสนุกกับงานในทุกๆ ครั้งที่ได้ทำ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย ประเมินผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีเหตุผลสนับสนุนให้มนุษย์เงินเดือนอยากมีธุรกิจเป็นของตัวเอง” เพื่อนำไปประยุกต์ใช้และเพื่อนำเสนอวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อค้นหาแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เงินเดือนมองหาธุรกิจเสริมในขณะที่ยังทำงานประจำ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความกระตือรือร้นใน

การมองหางานส่วนตัว

5.1 ขั้นตอนการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการถามคำถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและปัจจัยที่สำคัญในการมองหาระดับธุรกิจส่วนตัว โดยผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญคือพนักงานประจำที่มีธุรกิจเป็นของตัวเองหรือกำลังมองหาระดับธุรกิจ จำนวนทั้งหมด 20 คน และนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาทำการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยเลือกใช้เทคนิคในรูปแบบของ Content Analysis และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ในรูปแบบของกลุ่มคำ, รูปประโยคและจัดหมวดหมู่ตามลำดับ

5.2 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปและวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ส่วนที่ 2 ข้อจำกัดในการทำวิจัย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.2.1 ส่วนที่ 1 สรุปและวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

จากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ที่ทำงานประจำและมีธุรกิจส่วนตัว ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทำให้ได้ทราบว่า

5.2.1.1 สาเหตุที่ทำให้มองหาธุรกิจส่วนตัวเพื่อทำควบคู่กับงานประจำที่ทำอยู่

ผลการสัมภาษณ์ให้เหตุผลว่าต้องการหาเงินให้ได้มากกว่า 1 ทางและธุรกิจส่วนตัวที่ส่วนใหญ่จะเป็นธุรกิจที่ไม่ได้ไกลจากงานประจำมาก และส่วนใหญ่เป็นธุรกิจที่มีความเกี่ยวข้องและคล้ายคลึงกับงานประจำในระดับหนึ่ง ทำให้มองว่าเป็นงานที่สามารถเริ่มทำได้ทันทีโดยไม่ต้องใช้เวลาศึกษา เพียงแต่สิ่งสำคัญที่ต้องมีคือ Connection ที่ช่วยในการหางานและเป็นการบอกต่อแบบปากต่อปาก ทำให้ธุรกิจส่วนตัวที่สามารถดำเนินต่อไปได้ และนอกจากนี้ยังเป็นการฝึกศักยภาพ ของตนเองให้สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในส่วนของงานประจำและงานส่วนตัวอีกด้วย

5.2.1.2 เหตุผลที่ทำให้ต้องมองหาธุรกิจส่วนตัวในการทำควบคู่ไปกับงานประจำ

ผลการสัมภาษณ์ได้ให้เหตุผลในเรื่องของเงิน เนื่องจากส่วนใหญ่จะมองภาพในอนาคตมากกว่า มองว่าต้องการมีทรัพย์สินในอนาคตเพื่อตอบสนองและสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและคนในครอบครัว อีกทั้งยังมองในเรื่องของการรองรับการเกษียณอายุของตัวเอง เป็นเรื่องของการลงทุนในระยะยาว อีกทั้งส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าธุรกิจส่วนตัวที่ทำก็เป็นธุรกิจที่เลือกทำจากความชอบส่วนตัวอยู่แล้วจึงไม่ได้มองว่าเป็นงานที่ยากมากขึ้น แต่มองว่าเป็นเรื่องสนุกมากกว่า และยังทำให้เราได้รู้จักคนเพิ่มมากขึ้นซึ่งก็เป็นเรื่องของ Connection

5.2.1.3 ความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับจากงานประจำและงานส่วนตัว

ผลการสัมภาษณ์ได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยแบ่งตามช่วงอายุและฐานเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 – 45,000 บาท ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ว่าความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับ ทั้งจากงานประจำและงานส่วนตัวนั้น ในส่วนของงานประจำนั้นกลุ่มนี้ได้ให้ความเห็นว่ามีความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับจากงานประจำค่อนข้างสูง เพราะเนื่องด้วยประสบการณ์การทำงานของตนเองที่ยังมีไม่มากพอ จึงต้องมีการเก็บและเรียนรู้จากงานประจำไปสักระยะก่อน และอีกเหตุผลหนึ่งคือการทำงานประจำนั้นสามารถทำให้มีฐานรายได้ที่ค่อนข้างมั่นคงเพราะมีเงินเดือนเข้าในทุกๆเดือน แต่งานธุรกิจส่วนตัวนั้น มีรายได้ที่ไม่แน่นอน เนื่องด้วยประสบการณ์ของตนเองด้วยตามที่ได้กล่าวไป และในส่วนของความ

คาดหวังมองว่าคาดหวังจากงานประจำมากกว่าเพราะสามารถต่อ ยอดให้ตนเองสามารถมีประสบการณ์ จากการทำงานที่มากขึ้น และเป็น การเก็บประสบการณ์ที่ทำให้ตนเองสามารถนำไปสมัครในบริษัทที่ตนเองต้องการจะเข้าไปร่วมงานได้ง่ายขึ้น ในกรณีที่คุณสมบัติของตนเองนั้นตรงกับตำแหน่งงานที่บริษัทได้เปิดรับ

ช่วงอายุตั้งแต่ 29 – 33 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 50,000 – 90,000 บาท ได้ให้ความเห็นว่าความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับ ทั้งจากงานประจำและงานส่วนตัวนั้น สำหรับงานประจำผลการสัมภาษณ์ให้ความเห็นว่าไม่ได้คาดหวังอะไรมากนัก แต่คาดหวังกับธุรกิจส่วนตัวมากกว่าเพราะเป็นงานที่เลือกจากความสามารถและความถนัดของตนเอง ทำให้สามารถเริ่มทำได้ทันที และยังมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองเลือก และในส่วนของความคาดหวังในแง่ของธุรกิจส่วนตัวว่าสามารถไปได้ไกลแค่ไหนผลการสัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่าพยายามนำพาธุรกิจของตัวเองไปให้ได้ไกลที่สุดตามความคาดหวังของตัวเองที่ตั้งไว้ เนื่องจากตนเองได้มีการวางแผนแต่ละส่วน แต่ละขั้นตอนไว้แล้ว รวมทั้งให้เหตุผลว่าระหว่างทางได้มีการคิด และหาส่วนเติมเต็มต่างๆ ที่สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้กับธุรกิจของตัวเอง ในขณะที่เดียวกันก็จะพยายามปรับรูปแบบของธุรกิจให้ทันสมัยและเข้ากับแต่ละช่วงเวลาเพื่อที่จะสามารถนำพาธุรกิจให้ตอบโจทย์ความต้องการของอุตสาหกรรมในสายที่ตนเองเลือกทำ สุดท้ายคือการขับเคลื่อนธุรกิจให้ไปต่อได้ไกลอย่างที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น

5.2.1.4 ปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการมองหางานส่วนตัว และการจัดสรรเวลาในการทำงาน

ผลการสัมภาษณ์ได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยแบ่งตามช่วงอายุและฐานเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็นกลุ่มช่วงอายุ 27 – 28 ปี จำนวน 4 คน และกลุ่มช่วงอายุ 29 – 33 ปี จำนวน 16 คน ทั้ง 2 กลุ่มได้แสดงความเห็นที่ตรงกัน ในแง่ของปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยสามารถจำแนกได้เป็น 3 หัวข้อหลักที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

5.2.1.4.1 ช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 – 45,000 บาท ประกอบไปด้วย เงิน ประสบการณ์การทำงาน และ ศักยภาพ จากปัจจัยหลักที่สรุปมาได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 27 – 28 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 30,000 – 45,000 บาทจำนวน 4 คน ได้ให้ความเห็นว่าเงินคือปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากปัจจุบันนี้ค่าครองชีพค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงต้องการเงินที่มากพอที่จะดูแลตนเองและคนในครอบครัวได้ ต่อมาเป็นเรื่องของประสบการณ์ในการทำงาน โดยให้เหตุผลว่า ในปัจจุบันเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นนั้นส่วนหนึ่งก็มาจากประสบการณ์ในสายอาชีพที่มากพอ รวมไปถึงความสามารถในการทำงาน ดังนั้น

ทั้งในส่วนของเงินและประสบการณ์ในการทำงานนั้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานประจำ อีกทั้งยังส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอีกด้วย

5.2.1.4.2 ช่วงอายุตั้งแต่ 29 – 33 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 50,000 – 90,000 บาท ประกอบไปด้วย เงิน Connection และ Passion จากปัจจัยหลักที่สรุปมาได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 29 – 33 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ยตั้งแต่ 50,000 – 90,000 บาท จำนวน 16 คน ได้ให้ความเห็นว่าเงินคือปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้ธุรกิจขับเคลื่อนไปได้ และเงินยังเป็นสิ่งที่ทำให้สามารถเลี้ยงดูครอบครัว และมีชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นจึงมองว่าเงินคือสิ่งสำคัญที่อาจจะเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ และการทำธุรกิจเพื่อต่อยอดในอนาคต ต่อมาเป็นเรื่องของ Connection การเข้าสังคมส่วนใหญ่ได้ให้เหตุผลว่า การทำธุรกิจส่วนตัวจะต้องมี Connection ที่ดีในการบอกต่อ เพื่อให้เป็นที่รู้จักและสามารถได้งานที่ดีในอนาคต สุดท้ายคือเรื่องของ Passion หรือความทะเยอทะยาน ผลการสัมภาษณ์ได้บอกว่าการจะมีธุรกิจหรือการจะเปิดธุรกิจนั้น สิ่งที่สำคัญอีกอย่างที่เป็นคือ Passion และเป้าหมายที่วางไว้ เพราะเมื่อเรามี Passion เกี่ยวกับธุรกิจที่เราทำมากพอเราก็จะสามารถผลักดันให้ธุรกิจของตนเองนั้นประสบความสำเร็จ รวมไปถึงการทำงานที่มี Passion นั้นจะทำให้เรารู้สึกสนุกกับงานในทุกๆ ครั้งที่ได้ทำ

5.2.2 ส่วนที่ 2 ข้อจำกัดในการทำวิจัย (Limitations)

5.2.2.1 ในการทำการวิจัยครั้งนี้มีเวลาการเก็บและรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลค่อนข้างจำกัด คือ 1 เดือน

5.2.2.2 การเลือกตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวิธีสะดวก (Convenience method) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability method) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึง อาจมิใช่ตัวแทนที่แท้จริงของประชากร ทำให้การขยายผลการวิจัยไปสู่ประชากร (Generalization) มี ข้อจำกัด

5.2.2.3 รูปแบบของการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว จึงถือเป็นอีกข้อจำกัด หนึ่งที่ควรคำนึงถึงคือ ผลการวิจัยเป็นสัมภาษณ์ความคิดเห็น ณ ช่วงเวลาเดียว เท่านั้น ซึ่งในอนาคตหากมีแรงจูงใจหรือปัจจัยอื่นๆเข้ามาเกี่ยวข้อง อาจทำให้ความเห็นคิดต่างออกไปจากเดิมได้

5.2.2.4 งานวิจัยนี้ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ในกลุ่มคน Gen-Y ในประเทศไทยเท่านั้น ซึ่ง อาจจะไม่สามารถสะท้อนถึงกลุ่มคน Gen-Y ทั้งหมดได้

5.2.3 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.2.3.1 งานวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์รายบุคคล คำถามของงานวิจัยจึงมีลักษณะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอาชีพและประสบการณ์การทำงานของคนถูกสัมภาษณ์ แต่เนื่องจากระยะเวลาในการทำวิจัยค่อนข้างจำกัด จึงทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ละเอียดมากพอ แต่หากครั้งต่อไปสามารถขยายเวลาในการเก็บข้อมูล ก็จะทำให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดมากกว่าขึ้น

5.2.3.2 การจะทำธุรกิจส่วนตัวให้ประสบความสำเร็จนั้น จากผลการสัมภาษณ์ให้ความเห็นว่า การเริ่มต้นทำธุรกิจที่ดีและประสบความสำเร็จนั้นเราควรเริ่มจากสิ่งที่เราทำแล้วมีความสุข เพราะถ้าเรามีความสุขกับงานที่เราทำ เราจะตั้งใจและพยายามผลักดันให้ธุรกิจที่เราทำอยู่นั้นไปได้ตามที่เราได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

5.2.3.3 จากการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์อาชีพ,ตำแหน่งหน้าที่การงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งผลการสัมภาษณ์ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจและปัจจัยที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอาจจะมี การเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาต่างๆด้วย เช่นถ้าถามในเวลา นี้สิ่งสำคัญที่ต่องการก็เป็นเรื่องของเงิน แต่ถ้าเป็นคำถามเดิมที่ถามในอีก 5 – 10 ปีข้างหน้าคำตอบ ที่เกิดขึ้นก็อาจจะเปลี่ยนไปซึ่งอาจจะเป็นเรื่องของการต้องการช่วยเหลือคนอื่นๆ ให้สามารถมีรายได้ และเลี้ยงดูครอบครัวได้

บรรณานุกรม

- แก้วตา เข้มแข็ง. (2555). *ทฤษฎีแรงจูงใจ* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.gotoknow.org/posts/208290>, 9 มีนาคม 2561.
- ณภัทร บรรดลิ่งค์. (2553). *ทฤษฎีแรงจูงใจ* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.l3nr.org>, 9 มีนาคม 2561.
- ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (2555). *ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor* [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: <https://nittaya11.wordpress.com/2012/01/11/ทฤษฎี-x-และ-ทฤษฎี-y-ของ-mcgregor/>, 11 มีนาคม 2561.
- ชนชัย ขมจินดา และเสนหิ จุ้ยโต. (2544). *ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>, 11 มีนาคม 2561.
- ภก.ลือรัตน์ อนุรักษ์พานิช คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). *เจนเอ็กซ์ เจนวาย เจนแซด คืออะไร* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.pharmacy.mahidol.ac.th/th/knowledge/article/330>, 10 มีนาคม 2561.
- ภัทร บรรดลิ่งค์. (2553). *ทฤษฎีของการจูงใจ (Theories of Motivation)* [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: <http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>, 11 มีนาคม 2561.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2560). *ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.gotoknow.org/posts/629839>, 11 มีนาคม 2561)
- วีรพงษ์ ชุตติภักดิ์. (ม.ป.ป.). *Generation Y* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: www.CsiSociety.com, 10 มีนาคม 2561.
- สมพล กนานุโคตร. (2552). *ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg* [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: <https://www.l3nr.org>, 11 มีนาคม 2561.
- เอกวินิต พรหมรักษา. (2555). *แนวคิดและทฤษฎี Abraham Maslow* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://promruca-dba04.blogspot.com/2012/10/frederick-herzberg.html>, 9 มีนาคม 2561.
- Herzberg F., B. Mausner & B. B. Synderman. (1959). *Motivation to Work*. 2th edition. Michigan: A Bell & Howell Information Co.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Novabizz. (2558). ความหมายของการงูใจ [ออนไลน์]. <https://www.novabizz.com>, 9 มีนาคม 2561.
- PHR Thailand Contributor. (2552). ภาคทฤษฎีของแรงงูใจในการทำงาน [ออนไลน์]. เข้าถึงได้
จาก: <http://www.tpa.or.th>, 10 มีนาคม 2561.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

คำถามการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1: ประวัติส่วนตัวและประวัติการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล..... เพศ..... อายุ.....
 สถานที่ทำงาน..... ตำแหน่ง.....
 ประสบการณ์ทำงาน..... อายุงาน..... เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน.....
 ค่าครองชีพอื่นๆ เช่น ค่าน้ำมัน , ค่าโทรศัพท์ ค่าครองชีพประมาณ.....
 ภาระที่ต้องดูแล เช่น ค่ารักษาพยาบาล, ค่าผ่อนบ้าน, ค่าผ่อนรถ หรือ อื่น.....

ส่วนที่ 2: แรงจูงใจในการมองหาธุรกิจส่วนตัวเพื่อทำควบคู่ไปกับงานประจำ

อะไรทำให้คุณมองหาธุรกิจส่วนตัวเพื่อทำควบคู่ไปกับงานประจำที่ทำอยู่

อธิบายเหตุผลที่ต้องมองหาธุรกิจส่วนตัวเพื่อทำควบคู่ไปกับงานประจำ

ปัจจัยพื้นฐานอะไรที่ทำให้คุณต้องมองหาเพิ่ม

ส่วนที่ 3: ความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับจากงานทั้งที่เป็นงานประจำและงานส่วนตัว
 คุณมองเห็นโอกาสอะไรในการทำธุรกิจ.....

และเพราะอะไรจึงเลือกทำธุรกิจนั้น.....

ส่วนที่ 4: ปัจจัยหลักทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน และการลงมือเลือกธุรกิจและการจัดสรรเวลาในการทำงานควบคู่กันไป มีรูปแบบอย่างไร

อะไรคือปัจจัยภายในและภายนอกที่ทำให้คุณมีความกระตือรือร้นในการมองหาธุรกิจส่วนตัว

.....

.....

คุณจัดสรรเวลาในการทำงานทั้ง 2 อย่างควบคู่กันไปได้อย่างไร.....

