

ทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร
ในเรื่องของการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ในเรื่อง
ของการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2563



นายชุนห์พงศ์ พุทธิโกษา
ผู้วิจัย

.....
ตฤณ ชนานุศักดิ์,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
ศิริสุข รักถิ่น,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
สิทธิชัย ตันทสิทธิ์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

ทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของการทำงาน
และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

THE ATTITUDE OF THE UPCOUNTRY GENERATION Y TOWARDS WORK AND CAREER
ADVANCEMENT

ชญ์พงศ์ พุทธิโกษา 6150171

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ตฤณ ชนานุศักดิ์, Ph.D., ศิริสุข รักถิ่น, Ph.D., สิทธิชัย ตันนท
สิทธิ์, Ph.D.

บทคัดย่อ

ทรัพยากรบุคคลเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตามปัญหาที่องค์กรมักเผชิญคือการไม่สามารถรักษากำลังคนให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวได้จากสาเหตุต่างๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร รวมทั้งปัจจัยเรื่องครอบครัวและการย้ายกลับถิ่นฐานของพนักงานกลุ่มที่มาจากต่างจังหวัดซึ่งเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทัศนคติของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความคาดหวังในการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กับกลุ่มตัวอย่างเพศชาย และ หญิง Generation Y ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด และปัจจุบันทำงานอยู่ที่กรุงเทพมหานคร จำนวนอย่างละ 15 คน ผลการศึกษาพบว่าการใช้ชีวิตและการทำงานของกลุ่ม Generation Y ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดีแทบทุกด้านตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ยกเว้นเรื่องความปลอดภัยในการใช้ชีวิตประจำวัน ในส่วนของการทำงานในองค์กรที่มั่นคง สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยเหมาะแก่การทำงาน และในส่วนของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นถือว่าตอบสนองตามทฤษฎีแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาพบว่าเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกัน นอกจากนี้กลุ่ม Generation Y ต้องการ work-life balance และงานที่มีความยืดหยุ่น ท้าทาย รวมถึงการได้ทำสิ่งใหม่ๆมากขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่กลุ่ม Generation Y ต้องการเพิ่มเติมนอกเหนือจากทฤษฎีแรงจูงใจ ดังนั้นผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ความต้องการในการใช้ชีวิตและการทำงานของกลุ่ม Generation Y มีมากขึ้นเกินกว่าปัจจัยเสริมแรงตามที่ทฤษฎีได้เคยระบุไว้

คำสำคัญ : career advancement/ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน/ ความก้าวหน้า/ ความคาดหวัง/
คนต่างจังหวัดในกรุงเทพมหานคร

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย	4
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	5
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	13
3.1 รูปแบบของงานวิจัย	13
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	13
3.3 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	14
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	15
3.5 การจัดเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ผล	15
บทที่ 4 ผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล	17
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมวิจัย	17
4.2 ความคาดหวังของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของการทำงานและความเป็นอยู่	19
4.2.1 ความคาดหวังในการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ในกรุงเทพมหานคร	19
4.2.2 ความคาดหวังของคนต่างจังหวัดในเรื่องการเลือกงาน	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3ทัศนคติของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	28
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	37
5.1สรุปผลการวิจัย	37
5.1.1ความคาดหวังของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานใน กรุงเทพมหานครในเรื่องของการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่	37
5.1.2ทัศนคติของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานใน กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	39
5.2อภิปรายผลการวิจัย	41
5.2.1ความคาดหวังในการใช้ชีวิตและการทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	41
5.2.2ทัศนคติของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานใน กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	43
5.3ข้อเสนอแนะ	45
5.3.1ข้อเสนอแนะที่มีให้กับบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้อง	45
5.3.2ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งถัดไป	50
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	57
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	58
ภาคผนวก ข ข้อมูลผู้เข้าร่วมวิจัย และสรุปผลการสัมภาษณ์	60
ประวัติผู้วิจัย	136

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)	10
4.1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	18
4.2	ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการกลับภูมิลำเนาหลังจากการมาใช้ชีวิตและการทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	22
4.3	ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความรู้สึกว่าหน้าหลังจากการทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	24



สารบัญรูปร่าง

รูปร่าง	หน้า
3.1 การสร้างรหัสและจัดกลุ่มคำสำหรับทัศนคติของคนต่างจังหวัด Generation Y ในเรื่องของความก้าวหน้า/ไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ที่มีต่อตนเอง)	16



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลคืออีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จ นอกจากเป็นฟันเฟืองหลักของการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรแล้ว ยังเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และการวางกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจของบริษัทอีกด้วย (Vimommass , 2561) ซึ่งความยั่งยืนในการทำธุรกิจส่วนหนึ่งมาจากการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ไม่เพียงแต่การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพมาทำงาน จากการวางแผนคัดเลือกที่ตอบโจทย์กับความต้องการของบริษัทในส่วนงานต่างๆ แล้ว การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้พนักงานและการรักษาให้บุคลากรอยู่กับองค์กร ก็ถือเป็นกุญแจสำคัญสู่ความยั่งยืนในการทำธุรกิจในด้านการบริหารคนและการเติบโตของบริษัทซึ่งจะส่งผลต่อความมั่นคงและต่อเนื่องของเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันอย่างปฏิเสธไม่ได้เช่นกัน

อย่างไรก็ตามปัญหาที่มักพบจากการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทคือการไม่สามารถรักษากำลังงานให้อยู่กับบริษัทในระยะยาวได้ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร กล่าวคือ ไม่เพียงแต่เรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อนร่วมงาน(Tada Ratchagit , 2562) ที่ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยภายในแล้ว ปัญหาที่เกิดอาจมาจากปัจจัยภายนอกซึ่งมาจากบริษัทคู่แข่งที่อาจมีข้อเสนอที่ดีกว่า สภาพแวดล้อมในกรุงเทพมหานครที่เต็มไปด้วยมลพิษทางอากาศและปัญหาจราจรติด สังกมเมืองที่เร่งรีบ กฎหมาย รวมถึงค่าครองชีพซึ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นอีกปัจจัยในการตัดสินใจลาออก ย้ายงานหรือย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมอีกด้วย (Max Jabbari , 2561)

ในปัจจุบันคนต่างจังหวัดเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,166,000 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ , 2561) เนื่องจากเป็นที่รู้กันดีว่าในจังหวัดกรุงเทพมหานครนั้นมีค่าแรงที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับต่างจังหวัด (Maneerat Saeniang , 2560) และมีโอกาสในการพัฒนาตัวเองที่มากกว่า เพราะไม่ว่าจะเป็นสถาบันฝึกอบรม หรือแหล่งบริการเสริมความรู้ต่างๆ ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ ส่วนใหญ่จะมีสถานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร เช่น คอร์สอบรมพัฒนาบุคลิกภาพ คอร์สให้ความรู้พื้นฐานด้านการลงทุนของ ATI เป็นต้น รวมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มากกว่าต่างจังหวัด เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางในการทำธุรกิจใน

ประเทศ ซึ่งมีปริมาณความต้องการงานและความหลากหลายมาก ส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่สูงระหว่างคนที่มาทำงาน เพราะนายจ้างมีตัวเลือกเยอะ (Max Jabbari , 2561) จึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถอยู่เสมอ ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่ปัญหาที่มักพบได้บ่อยครั้งคือ การลาออก ย้ายงาน ด้วยสาเหตุต่างๆที่กล่าวมาข้างต้น รวมถึงเรื่องครอบครัวและภูมิลำเนาเดิมของพนักงานอีกด้วย เหล่านี้เป็นตัวอย่างสาเหตุของปัญหาที่บริษัทต้องเผชิญหลังจากได้มีการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปแล้ว ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียที่ตามมามากมายไม่ว่าจะเป็น ค่าใช้จ่ายในการฝึกฝนพัฒนาพนักงานใหม่ ความเสี่ยงของข้อมูลบริษัทที่มีโอกาสรั่วไหล แล้วยังอาจเป็นสาเหตุทำให้ผลผลิตและรายได้ของบริษัทลดลงอีกด้วย (เสกฐวุฒิ หนู่มคำ , 2559)

นอกจากนี้จำนวนคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี 2523-2540 ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 23-40ปี ในปัจจุบันมีสัดส่วนร้อยละ 80 ของแรงงานทั้งหมดในประเทศ (ปรีทศน์ คล่องดี, 2558) เป็นกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเองสูง มีความต้องการรายได้สูง และมีโอกาสย้ายงานสูงเมื่อเทียบกับคนใน Generation อื่น เนื่องจากมักมองหาโอกาสใหม่ที่ดีอยู่เสมอ มีความเป็นตัวของตัวเอง ต้องการเป็นที่ยอมรับ และ มีการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานได้ง่าย เนื่องจากเติบโตในยุคดิจิทัล ซึ่งเทคโนโลยีกำลังพัฒนาและถูกใช้อย่างแพร่หลาย (วิไลพร ศรีชัชวม, 2561) แต่ในอีกมุมหนึ่ง กลุ่มคน Generation Y มีความคาดหวังสูง ทั้งในเรื่องความคาดหวังในเรื่องงานและคุณภาพชีวิต กลุ่ม Generation Y จึงถือเป็นกลุ่มที่สำคัญและมีความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนงาน โยกย้าย มากกว่า Generation อื่นๆ (ชมพูนุท บุญประเสริฐ , 2555)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อเป็นแนวทางให้แก่บริษัทผู้ว่าจ้างได้เข้าใจแนวคิด ของผู้ถูกจ้างที่อยู่ใน Generation นี้ มากขึ้น และหวังว่าผลงานวิจัย จะเป็นประโยชน์ในการให้ข้อมูลเพื่อช่วยในการวางแผนการจ้างงาน การตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน รวมถึงการนำข้อมูลไปต่อยอดเพื่อประโยชน์ของบริษัทอย่างยั่งยืนในอนาคต เพื่อลดโอกาสการย้ายงานซึ่งอาจทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำกำไรของบริษัทลดลง ส่งผลต่อการเติบโตของเศรษฐกิจในประเทศ ซึ่งกระทบต่อ สวัสดิการและความเป็นอยู่ของคนในสังคมในวงกว้างอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ทัศนคติของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องการทำงานและ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- 1) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานทั้งกับภาครัฐและเอกชน อยู่อาศัยและทำงานในกรุงเทพมหานคร อย่างน้อย 1 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด และเป็นเพศชาย อายุตั้งแต่ 23-40 ปี จำนวน 15 คน
- 2) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานทั้งกับภาครัฐและเอกชน อยู่อาศัยและทำงานในกรุงเทพมหานคร อย่างน้อย 1 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด และเป็นเพศหญิง อายุตั้งแต่ 23-40 ปี จำนวน 15 คน

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากปัจจัยเรื่องเพศ เนื่องจากผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าเพศมีผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกันในเรื่องเป้าหมายในการทำงาน และ ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (วาสนา ภัสสร โยธิน, 2552) รวมถึงความผูกพันในองค์กรที่ต่างกันด้วย (ชยันต์ ศรีวิจารณ์ , 2554) โดยระยะเวลาในการศึกษาเริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคม 2019 ถึง มกราคม 2020

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งเพศชายและหญิง
2. สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อใช้ในการวางแผนตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. บริษัทสามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัทในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทได้ดีขึ้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งบริษัท และการเติบโตเศรษฐกิจภาพรวมในประเทศ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

Generation Y หมายถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 23-40 ปี หรือมีปีเกิดอยู่ระหว่าง พ.ศ. 2523 – 2540 (ปีฉัตร เจริญชัยพฤกษ์, 2559)



บทที่ 2

บทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้ต้องการศึกษาเรื่องทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นอันดับแรกจึงได้ค้นคว้าทฤษฎีงานวิจัยเป็นอันดับแรกเพื่อให้เข้าใจเหตุและผลในการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย และได้มีการค้นหางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบมุมมองที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในเชิงต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีมุมมองที่หลากหลายและสามารถนำข้อมูลเก่ามาต่อยอดให้เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยฉบับนี้มากขึ้น โดยได้จัดทำตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา (Frame work)

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเรื่องงานและความเป็นอยู่ของคนต่างจังหวัดที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษา 2 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจ และ ทฤษฎีสองปัจจัย เพื่อศึกษาว่าคนต่างจังหวัด Generation Y มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในขั้นใด เพื่อเข้าใจและนำข้อมูลไปหาแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรและรักษาให้อยู่กับบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากแนวคิดทั้ง 2 ทฤษฎี จะถูกใช้เป็น Frame work ในการศึกษาทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจบุคลากรและการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ดีขึ้นในอนาคต

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H.Maslow, 2497) อ้างอิงใน (บุษยมาส แสงเงิน, 2557) ได้ค้นหาวิธีที่จะอธิบายถึงความปรารถนาบางอย่างของมนุษย์ที่ใช้เป็นแรงผลักดัน ซึ่งได้มีการจัดเรียงลำดับตามความต้องการของแต่ละบุคคลตามความสำคัญ ดังนี้

1) ความต้องการทางกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร ยา รักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากสิ่งที่ทำให้รู้สึกกดดันหรือเป็นอันตราย

3) ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการความรักและการยอมรับ ทั้งในแง่ของการต้องการเป็นคนรัก และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือ รวมถึงสถานะทางสังคม

5) ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นเป้าหมายความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นขั้นสูงสุดของระดับความต้องการของมนุษย์

ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้อธิบายว่าบุคคลจะพยายามสร้างความพึงพอใจกับความต้องการในระดับแรกก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นจะหมดไปและจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามแสวงหาความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งเมื่อเทียบทฤษฎีกับการทำงานของพนักงานแล้ว สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

1) ความต้องการด้านร่างกายในองค์กร ได้แก่ เงินเดือนที่เพียงพอกับความรู้ความสามารถและการดำรงชีวิต สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ หรืออาจเป็นโรงอาหารที่สะอาด ถูก อาหารได้คุณภาพถูกหลักโภชนาการ เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยในองค์กร ได้แก่ งานที่มั่นคง สภาพที่ทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัยสวัสดิการรักษาพยาบาล

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของในองค์กร ได้แก่ มิตรภาพที่ดีเข้าใจซึ่งกันและกันต่อทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน คุณภาพการกำกับดูแลที่ดีในองค์กร เช่น การดูแลเอาใจใส่ของหัวหน้างาน หรือระบบที่ช่วยสนับสนุนพนักงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

4) ความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือในองค์กร ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การได้มีหน้าที่รับผิดชอบในงานเรื่องที่สำคัญ การมีตำแหน่งในองค์กร การทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ

5) ความต้องการในการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในองค์กร ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานตามเป้าหมายที่ตนเองได้วางไว้ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนในการบริหารงานและบุคลากรในองค์กรได้อย่างเต็มที่

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg , 1959) อ้างอิงใน (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) กล่าวถึงปัจจัย 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบที่ต้องแบกรับ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่ได้รับในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ นโยบายของบริษัท ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น

ศุภลักษณ์ แลปรรัตน์ (2557) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นทัศนคติด้านบวกทางอารมณ์ ของบุคคล ไม่เพียงต่อเนื้องาน แต่ยังรวมถึงความพึงพอใจในด้านต่างๆที่เกี่ยวกับการทำงานอีกด้วย ความพึงพอใจส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือหากพนักงานมีความพึงพอใจมากก็จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งเมื่อนำทั้งทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก มาเปรียบเทียบกันสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยจูงใจของเฮร์เบิร์ก มีความคล้ายกับระดับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น มีความคล้ายกับระดับความต้องการขั้นที่ 1 2 และ 3 ของมาสโลว์เช่นกัน ซึ่งสามารถนำทฤษฎีที่ได้ศึกษาไปปรับใช้กับงานวิจัยได้ในสวนการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยในอดีต เพื่อศึกษาทัศนคติ แรงจูงใจ และความพึงพอใจ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน นอกจากนี้ยังศึกษาแนวทางในการทำวิจัย วิธีการและผลการวิจัย ซึ่งนำไปสู่แนวทางวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่างๆดังนี้

ทัศนคติในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ที่สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน แล้วยังต่อตนเองอีกด้วย ซึ่งปฏิเสธมิได้เลยว่าทัศนคตินั้นมีผลต่อแนวทางการปฏิบัติของแทบทุกเรื่องทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

พฤติกรรมหรือสิ่งที่ปฏิบัติในสถานที่ทำงานล้วนเป็นผลมาจากแรงจูงใจที่เกิดจากการรับรู้ของพนักงาน ซึ่งสามารถส่งผลในเชิงบวกที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน การอุทิศตนเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากพนักงาน ซึ่งจากงานวิจัยของ รวินท์พร สุวรรณรัตน์ (2560) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่า ยิ่งพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมาก จะมีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานกับบริษัท ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งมากขึ้นตามไปด้วย

ซึ่งพฤติกรรมที่ดีนั้นจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีขึ้น ดังที่ ชยันต์ ศรีวิจารณ์ (2554) ได้กล่าวถึงงานวิจัยว่า แรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เกิดความทุ่มเท และผลลัพธ์จากความตั้งใจจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการจะเกิดการทุ่มเทให้กับงาน หรือแรงจูงใจที่ดีได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะงานที่ได้รับ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การชมเชยจากหัวหน้างาน และค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่สมเหตุสมผล ดังเช่น ภูริธรรม หอมอุดมทรัพย์ (2562) ได้กล่าวไว้เช่นกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือผลที่ได้ควบคู่ไปกับทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ทุ่มเทได้ในเวลาไล่เลี่ยกัน

แต่ในอีกด้านหนึ่ง หากพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีต่อทั้งบริษัทและตนเองไปในทางตรงข้าม ซึ่งก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในองค์กรที่ไม่ได้ประสิทธิภาพที่ดีจากตัวพนักงาน ซึ่งทำให้ไม่สามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าที่พนักงานต้องการได้ในเรื่องของ ตำแหน่งงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ค่าตอบแทนทั้งเงินเดือนและสวัสดิการอีกด้วย ซึ่งข้างต้นอนุมานได้จากงานวิจัยของ ภูริธรรม หอมอุดมทรัพย์ (2562) เช่นกัน ความไม่พอใจที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานนั้น มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่การย้ายงาน ลาออก ได้ ซึ่งเป็นผลมาจากความภักดีในองค์กรที่น้อยลงนั่นเอง

ความผูกพันภักดีในองค์กรนั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากการรับรู้ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อแรงจูงใจ แล้วเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆของพนักงานได้ จึงจะนำไปสู่ความผูกพันภักดี ซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมภาพรวมในเชิงความมั่นคงทางเศรษฐกิจอีกด้วย ซึ่งผลงานวิจัยของ ชยันต์ ศรีวิจารณ์ (2554) และ ศิลาพร กันทา (2562) ได้กล่าวว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรจะยิ่งสูงขึ้น หากพนักงานได้รับประโยชน์ที่สูงขึ้น จาก ค่าตอบแทน สวัสดิการ ระยะเวลาในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนงานวิจัยของ ปรีทศน์ คล่องดี (2558) ได้กล่าวเสริมว่า เพศ อายุ การศึกษา ไม่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กร แต่ความพึงพอใจในเรื่อง เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความภักดี ซึ่งหากไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเพียงพอ จะนำไปสู่การลาออก ย้ายงานเช่นกัน

นอกจากนี้ จากการศึกษาค้นคว้าจากบทความและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่วนมากมักพูดถึงกลุ่มคน Generation Y ซึ่งวาสนา ภัสสรโยธิน (2552) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนกลุ่มนี้ไว้ว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการทำงานสูง มีความมั่นใจในตนเอง และให้ความสำคัญกับเรื่องสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตมากขึ้น (Work-life balance) (Smith, 2010) และประชากรกลุ่มนี้ถือเป็นประชากรวัยทำงานส่วนใหญ่ที่ยังทำงานและเป็นฟันเฟืองช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจในปัจจุบันอีกด้วย ซึ่งหากทางองค์กรไม่สามารถเข้าใจและปฏิบัติ

กับพนักงานกลุ่มนี้เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กรในระยะยาวได้ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ลาออกซึ่งกระทบต่อต้นทุนในการบริหารจัดการ การลงทุนในการฝึกอบรม และการคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำกำไรและคงไว้ซึ่งรายได้ของทั้งบริษัท รวมถึงความมั่นคงของเศรษฐกิจในประเทศได้เช่นกัน

จากการศึกษางานวิจัยในอดีตพบว่า รูปแบบงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณทั้งหมด และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างตามสถานที่ที่เฉพาะเจาะจง รวมถึงมีข้อจำกัดในการทำวิจัยที่พบจากงานวิจัยในอดีต ได้แก่ ข้อมูลที่ได้ยังไม่ละเอียดพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อยอดในเชิงลึกได้ ผลการวิจัยไม่ชัดเจนเนื่องจากคำถามในแบบสอบถามไม่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างแคบเฉพาะในบริษัทที่สนใจเท่านั้น ทำให้ข้อมูลอาจไม่สามารถอนุมานได้ถึงประชากรวัยทำงานได้อย่างครอบคลุม ซึ่งทางผู้วิจัยจึงได้สังเกตเห็นถึงสิ่งที่ยังงานวิจัยในอดีตไม่เคยทำ รวมถึงรายละเอียดในงานวิจัยซึ่งไม่เคยถูกเจาะลึก เช่น เรื่องความยุติธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน ซึ่งอาจอิงจากข้อเสนอแนะเพื่องานวิจัยครั้งต่อไปของ ภูริธรรมพ์ หอมอุดมทรัพย์ (2562) และการศึกษาเกี่ยวกับการรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัท เป็นต้น

ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากคนต่างจังหวัดเป็นกลุ่มคนที่ยังไม่เคยถูกเจาะลึกอย่างเฉพาะเจาะจงรวมถึงมีโอกาสย้ายกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาเดิมสูงจากการศึกษางานวิจัยของ นิพนธ์ เทพวัลย์ (2523) ซึ่งทางผู้วิจัยสังเกตเห็นถึงความสำคัญของข้อมูลดังกล่าว เนื่องจาก ณ ปัจจุบัน มีประชากรต่างจังหวัดย้ายมาทำงานและอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,166,000 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) จากประชากรทั้งหมดของจังหวัดกรุงเทพมหานคร และในเรื่องของการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อเป็นการลดช่องโหว่ของข้อมูลที่ขาดหายไปจากงานวิจัยในอดีต รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้วิจัยและผู้ต้องการศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องในอนาคตอีกด้วย

ตารางที่ 2.1 สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

ประเภท	ผู้แต่ง	หัวข้อ	การศึกษา/แนวคิด	รูปแบบงานวิจัย/กลุ่มตัวอย่าง	แหล่งที่มา
งานวิจัย	รวินท์พร สุวรรณรัตน์ (2561)	แรงจูงใจในการ ทำงาน พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร และ ประสิทธิผลการ ทำงานของบุคลากร วัยทำงาน	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิผลการทำงาน และแรงจูงใจในการ ทำงาน ได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร	Quantitative แบบสอบถาม / บุคคลวัยทำงาน ที่อยู่ระหว่าง ศึกษาปริญญาโทจากคณะพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และคณะรัฐ ประศาสนศาสตร์ สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) จำนวน 401 คน	Google scholar
	ชยันต์ ศรีวิจารณ์ 2554	ทัศนคติในการ ทำงานที่มีผลต่อ ความภักดีใน องค์กร:กรณีศึกษา พนักงานสำนักงาน ทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์	ทัศนคติในการทำงานมีผลต่อความภักดีใน องค์กร ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน	Quantitativeแบบสอบถาม/ พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ 300 คน	Google scholar

ตารางที่ 2.1 สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) (ต่อ)

	<p>ภูริธรรมพร หอมอุดม ทรัพย์ (2562)</p>	<p>ทัศนคติในการ ทำงานของ พนักงานฝ่าย ปฏิบัติการ บริษัท กุลเฟรช จำกัด</p>	<p>ผลการศึกษาวิจัยทัศนคติในการทำงานของ พนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางใน ด้านคุณลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน รวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>Quantitative แบบสอบถาม/ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการใน โรงงานจังหวัดปทุมธานีของ บริษัทกุลเฟรช 129 คน</p>	<p>Google scholar</p>
	<p>ศิลาพร กัน ทา (2562)</p>	<p>คุณภาพชีวิตการ ทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักงาน คณะกรรมการ อุดมศึกษา</p>	<p>บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความผูกพันอยู่ใน ระดับปานกลาง /บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส เงินเดือน ตำแหน่ง / บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรจำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน เงินเดือน และตำแหน่ง</p>	<p>Quantitative แบบสอบถาม / บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา จำนวน 178 คน</p>	<p>Google scholar</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) (ต่อ)

<p>วาสนา ภัสสร โยธิน (2552)</p>	<p>การรับรู้การมุ่งเน้น ด้านความสำเร็จใน อาชีพของผู้ที่จะเข้า สู่การทำงาน</p>	<p>กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นในตัวเองต่อการ ตัดสินใจเลือกอาชีพสูง มีความมุ่งมั่นที่จะ สำเร็จในหน้าที่การงานระยะยาวมากที่สุด รองลงมาคือความเป็นอิสระในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ การพัฒนาตัวเอง ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงความท้าทายในการทำงาน น้อยที่สุด</p>	<p>Quantitative แบบสอบถาม / นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 จำนวน 500 คน</p>	<p>Google scholar</p>
<p>ปรีทิสัน คล่องดี (2558)</p>	<p>การรับรู้ สภาพแวดล้อมใน การทำงานและ ความพึงพอใจใน งานที่มีผลต่อความ ตั้งใจลาออกของ พนักงาน Generation Y ของ บริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร</p>	<p>ลักษณะประชากรที่แตกต่างกันมีผลต่อการ ลาออกที่ไม่แตกต่างแต่ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและ สถานภาพสมรส มีผลต่อการลาออกที่ แตกต่างกัน และหากความพึงพอใจในด้าน ผลตอบแทนและเพื่อนร่วมงานสูง อัตราการ ลาออกจะต่ำตามทิศทางของผลวิจัยที่ตรงกัน ข้าม</p>	<p>Quantitative แบบสอบถาม / พนักงาน Generation Y ของ บริษัทเอกชนย่านธุรกิจสีลมและ สาทรในกรุงเทพมหานคร ขนาด กลุ่มตัวอย่าง 400 คน</p>	<p>Google scholar</p>

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิเคราะห์ทัศนคติเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานของคนต่างจังหวัด Generation Y ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร

3.1 รูปแบบของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อวิเคราะห์ทัศนคติเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานของคนต่างจังหวัด Generation Y ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) และเพื่อเป็นการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถให้ข้อมูลจากมุมมองและทัศนคติของผู้ตอบ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยการกำหนดคำถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา เช่น ความคาดหวังที่ต้องการจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เป็นต้น ทั้งนี้ก่อนเริ่มทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการ สัมภาษณ์ให้แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ และได้ทำการขออนุญาตในการจดบันทึกและบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์เพื่อใช้สำหรับการตรวจทานความถูกต้องของข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ ทั้งนี้รูปแบบในการดำเนินการสัมภาษณ์ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และการสัมภาษณ์แบบพูดคุยต่อหน้า โดยขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสะดวกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการสัมภาษณ์ในเดือน พฤศจิกายน 2562

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานของคนต่างจังหวัด Generation Y ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมงานวิจัย และบทความจากเว็บไซต์ภายในประเทศ รวมทั้งใช้วิธีการสืบค้นฐานข้อมูลจากเว็บไซต์ Google Scholar อันเป็นแนวทางในการนำไปสู่การสร้างเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ที่มีประสิทธิภาพเป็นลำดับต่อไป ทั้งนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ดังตารางที่ 3.1 สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการสืบค้นข้อมูล ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2562

3.3 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยผู้วิจัยได้มีการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างให้มีทั้งเพศชาย/หญิง Generation Y อย่างละเท่าๆกัน รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นจากหลากหลายมุมมอง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นสองกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 : เพศชาย Generation Y ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งปัจจุบันทำงานที่กรุงเทพมหานคร 15 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสอบถามจากเพื่อน และคนรู้จักจากสถานที่ทำงาน รวมถึงจากมหาวิทยาลัย เพื่อค้นหาผู้ที่คุณสมบัติตรงกับที่ผู้วิจัยได้ระบุไว้ แล้วติดต่อไปยังกลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคล เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 2 : เพศหญิง Generation Y ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งปัจจุบันทำงานที่กรุงเทพมหานคร 15 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสอบถามจากเพื่อน และคนรู้จักจากสถานที่ทำงาน รวมถึงจากมหาวิทยาลัย เพื่อค้นหาผู้ที่คุณสมบัติตรงกับที่ผู้วิจัยได้ระบุไว้ แล้วติดต่อไปยังกลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคล เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

อายุ เพศชาย เพศหญิง

กลุ่มที่ 1 : เพศชาย Generation Y ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งปัจจุบันทำงานที่กรุงเทพมหานคร

Generation Y(อายุ 23-40ปี) 15 คน

กลุ่มที่ 2 : เพศหญิง Generation Y ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งปัจจุบันทำงานที่กรุงเทพมหานคร

Generation Y(อายุ 23-40ปี) 15 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) โดยมีแนวคำถามในการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาประเด็นคำตอบ จากการทบทวนวรรณกรรม โดยสร้างเป็นคำถามให้มีความครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัยอันเป็นสิ่งที่ต้องการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

โดยลักษณะคำถามจะมุ่งเน้นศึกษาทัศนคติเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานของคนต่างจังหวัด Generation Y ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งคำถามเป็น 2 ส่วน สำหรับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย

ทั้งนี้รายละเอียดคำถามในการสัมภาษณ์ เช่น เหตุผลที่ย้ายงานมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร ความคาดหวังจากการทำงานเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ สิ่งที่ชอบและไม่ชอบหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เป็นต้น พร้อมผลสรุปการสัมภาษณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยทุกรายสามารถดูได้จากในภาคผนวก

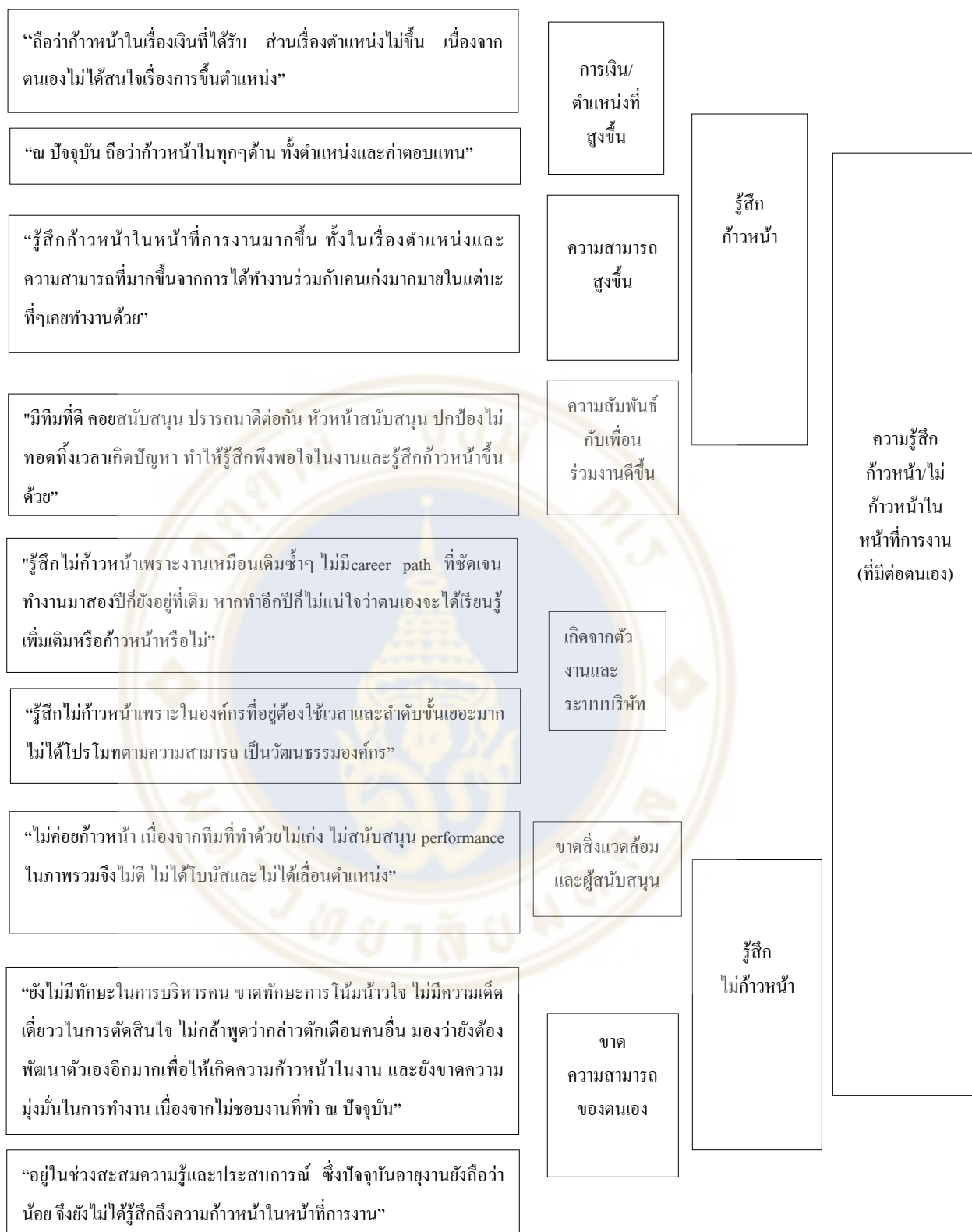
3.5 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ผล

จากการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในข้อ 3.3 เพื่อวิเคราะห์ทัศนคติเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานของคนต่างจังหวัด Generation Y ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยผู้จัดทำจะเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ผลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการฟังเทปบันทึกการสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างทุกราย แล้วสรุปใจความสำคัญ

2. ดำเนินการสรุป Key word ที่ได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์โดยการให้รหัสคำต่างๆ (Coding) ที่มีลักษณะเหมือนกันและเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำวิจัย แล้วจึงนำกลุ่มคำสำคัญทั้งหมดทำการจัดกลุ่มตามชื่อทัศนคติเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานของคนต่างจังหวัด Generation Y ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ตามตัวอย่างภาพที่ 3.1 แสดงตัวอย่างการสร้างรหัสและจัดกลุ่มคำสำคัญ

3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ไปดำเนินการค้นหาและเปรียบเทียบกับแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เพื่อทำการวิเคราะห์และสรุปผลสิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้และนำไปสู่การอภิปรายและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป



ภาพที่ 3.1 การสร้างรหัสและจัดกลุ่มคำสำหรับทัศนคติของคนต่างจังหวัด Generation Y ในเรื่องของการรู้สึกก้าวหน้า/ไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ที่มีต่อตนเอง)

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร

ในเรื่องของการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน” ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 : เพศชาย Generation Y (อายุ 23-40 ปี) ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งปัจจุบันทำงานที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 คน

กลุ่มที่ 2 : เพศหญิง Generation Y (อายุ 23-40 ปี) ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งปัจจุบันทำงานที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 15 คน ซึ่งการนำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย

4.2 ความคาดหวังของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานครในเรื่องของการทำงานและความเป็นอยู่

4.3 ทัศนคติของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพศชาย 15 คน และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง 15 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในกลุ่ม Generation Y (อายุตั้งแต่ 23 – 40 ปี เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2523-2540) ซึ่ง ณ ปัจจุบันได้อาศัยและทำงานอยู่ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ระดับการศึกษาขั้นต่ำอยู่ในระดับปริญญาตรี โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 31 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีอายุงานเฉลี่ยอยู่ที่ 7-8 ปี เคยผ่านการเปลี่ยนงานมาแล้ว 3-4 แห่ง เป็นส่วนมาก รายได้ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งสองกลุ่มอยู่ในช่วง 25,000 – 130,000 บาทโดยประมาณ และแต่ละคนล้วนมีจุดประสงค์สำคัญของตนเองในการมาทำงานและมาใช้ชีวิตอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็น เพื่อหาโอกาสใหม่ๆในการทำงาน โอกาสในการได้ศึกษาใน

สาขาวิชาที่ตนเองสนใจ เงินเดือน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในเรื่องของตำแหน่งรวมถึงงานที่ทำท่ายิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดประสงค์ในการเข้ามาเพื่อหาเครือข่ายทางธุรกิจ เพื่อจะนำไปต่อยอด เสริมโอกาสในการทำธุรกิจส่วนตัวในอนาคต ซึ่งทางผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังในเรื่องต่างๆในการมาใช้ชีวิตและการทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ตามหัวข้อ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	กลุ่มที่1 : พนักงานเพศชาย ที่มี ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด	กลุ่มที่2 : พนักงานเพศหญิง ที่ มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด
อายุ		
Generation y (อายุ 23-30 ปี)	10	12
Generation y (อายุ 31-40 ปี)	5	3
อาชีพ		
นักบัญชี	1	3
วิศวกร	5	1
นักวางแผนพัฒนาธุรกิจ	1	1
นักการเงิน	3	1
นักบริหารทรัพยากรบุคคล	1	2
เจ้าหน้าที่ฝ่ายอิเล็กทรอนิกส์	1	-
สถาปนิก	1	-
ข้าราชการ	2	-
เภสัชกร	-	2
เลขานุการ	-	1
นักวิชาการ	-	2
นักเศรษฐศาสตร์	-	1
นักการตลาด	-	1
รวม	15	15

4.2 ความคาดหวังของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generaion Y ที่มาทำงานใน กรุงเทพมหานครในเรื่องของการทำงานและความเป็นอยู่

ในส่วนนี้ได้กล่าวถึงความคาดหวังของคนต่างจังหวัดในการตัดสินใจมาใช้ชีวิตและทำงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แบ่งความคาดหวังออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ความคาดหวังในการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ รวมถึงความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาหาความต้องการที่ตรงความคาดหวังเพื่อใช้ในการจูงใจพนักงานต่อไป โดยมีรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

4.2.1 ความคาดหวังในการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ในกรุงเทพมหานคร

จากข้อมูลที่ได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิง เกี่ยวกับความคาดหวังก่อนและหลังจากการโยกย้ายจากจังหวัดภูมิลำเนามาใช้ชีวิตที่กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ก่อนการเข้ามาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างจะมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่อง ความเจริญของเมืองหลวง (ห้างสรรพสินค้า/ทางเลือกในการเดินทางที่หลากหลาย/สถานที่ท่องเที่ยว) โอกาสในการศึกษาที่ดีกว่าต่างจังหวัด งานที่มีรองรับมากมาย ครอบคลุมกับความต้องการของตนเองและความสามารถ รวมถึงเรื่องรายได้ที่มากกว่าภูมิลำเนาอีกด้วย และนอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางคนยังพูดถึงความคาดหวังเรื่องสังคมที่เปิดกว้างขึ้น เช่น นายบม (เพศชาย, ข้าราชการ, อายุ 27 ปี) ได้กล่าวว่า “ คนกรุงเทพมหานครมีความเปิดกว้างทางความคิดเกี่ยวกับเรื่องการเลือกเพศ /มีความหลากหลายในการเลือกเพศ เปิดรับเพศทางเลือกมากกว่า ไม่รังเกียจ ” การได้มีโอกาสพบผู้คนมากขึ้นเพื่อสร้างเครือข่ายให้ตนเอง และยังมีโอกาสในการสร้างความมั่งคั่ง ร่ำรวยอีกด้วย ดังเช่น นายนัท (เพศชาย, นักบัญชี, อายุ 30 ปี) และนายแดน (เพศชาย, นักวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน, อายุ 28 ปี) ได้คาดหวังไว้ก่อนมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานครว่า “ มากรุงเทพเพราะอยากได้ความร่ำรวย อยากได้ชีวิตที่เจริญรุ่งเรือง ”

อย่างไรก็ตามหลังจากที่ได้มาใช้ชีวิตอยู่ในกรุงเทพมหานคร แม้จะสามารถเติมเต็มสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างคาดหวังไว้ก่อนหน้าได้ในเรื่อง โอกาสในการเข้าถึงความเจริญในกรุงเทพมหานคร การศึกษา การงาน ค่าตอบแทน รวมถึงสังคมที่เปิดกว้างขึ้น ที่ตอบโจทย์ตามความคาดหวังก่อนหน้าได้ แต่ก็ยังคงมีปัญญัยที่นอกเหนือจากความคาดหวัง ทั้งที่ตรงความต้องการและไม่ตรงความต้องการเกิดขึ้นเช่นกัน โดยในเรื่องที่ไม่ตรงความต้องการเช่น การที่กรุงเทพมหานครแม้จะเป็นเมืองที่เปิดกว้าง มีจำนวนประชากรมาจากหลายเชื้อชาติ หลายพื้นที่ทั่วประเทศมารวมตัวกัน แต่กลับทำให้เมืองมีความแออัดมากในการใช้ชีวิต การจราจรที่ติดขัด ทำให้ชีวิตประจำวันนั้นมีความจำเป็นต้องใช้อย่างเร่งรีบมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นการแข่งขัน การเอาตัวรอด โดย

อาจส่งผลทางด้านจิตใจของกลุ่มตัวอย่างจากการอ้างอิงจากบทสัมภาษณ์ที่มีความเชื่อมโยงกันในหลายประเด็นเกี่ยวกับ สภาพสังคม สภาพจิตใจ รวมถึงวิถีชีวิตที่แตกต่างจากสังคมต่างจังหวัด นายบ๊วก (เพศชาย, สถาปนิก, อายุ 29 ปี) กล่าวว่า “ การแข่งขันในกรุงเทพมหานครสูงมาก เจอคนเก่งๆมากมาย ซึ่งทำให้ต้องปรับตัว ช่วงแรกรู้สึกเสียความมั่นใจพอสมควรเนื่องจากเมื่อก่อนตอนอยู่ต่างจังหวัดเคยเป็นคนเก่งมาก ต้องพยายามเรียนรู้อยู่ตลอด ซึ่งสามารถทำให้เกิดความเครียดได้ ”

ซึ่งสามารถรับรู้ได้จากสิ่งที่เกินจากความคาดหวังก่อนการเข้ามาใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานครและสิ่งที่ไม่ชอบ/ไม่ชอบหลังจากได้มีโอกาสมาใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนใหญ่เรื่องในกลุ่มตัวอย่างไม่ชอบนั้น เกี่ยวกับเรื่องสังคม ที่เกิดจากทั้งคน และสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็น ความเครียดจากการแข่งขันที่สูง ความเร่งรีบในการใช้ชีวิต ไปจนถึงนิสัยใจคอของคนกรุงเทพมหานคร ในมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง เช่นการมองว่าคนกรุงเทพมีมนุษยสัมพันธ์ไม่ดี ชอบตัดสินคนอื่น มักมีการแบ่งชนชั้นจากสถานะทางสังคม รวมไปถึงการเป็นสังคมที่เน้นวัตถุนิยม ดังเช่นนางสาวแอร (เพศหญิง, วิศวกร, อายุ 28 ปี) และนางสาวนุก (เพศหญิง, นักเศรษฐศาสตร์, อายุ 25 ปี) ได้กล่าวในการสัมภาษณ์ในส่วนของสิ่งที่ไม่ชอบหลังจากการมาทำงานในกรุงเทพมหานครว่า “ คนกรุงเทพจากที่สัมผัส ชอบแบ่งชนชั้นจากฐานะทางสังคม การแต่งกาย และชอบตัดสินคนอื่นจากภายนอก ” นอกจากนี้ยังมีการกล่าวถึงเรื่องความไม่มีความจริงใจ การแก่งแย่งชิงดีเพื่อเอาตัวรอด และความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมที่มากกว่าต่างจังหวัดอีกด้วย นายตอย (เพศชาย, นักบริหารบุคลากรบริษัทเอกชน, อายุ 39 ปี) กล่าวว่า “ เรื่องความปลอดภัยในกรุงเทพมหานคร เท่าที่สัมผัสได้ถือว่าต่ำมาก ทั้งที่พบเจอด้วยตนเองและจากข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์ ทำให้รู้สึกกลัว ” แต่ในทางกลับกัน ก็ยังมีสิ่งที่ได้เกินมาจากความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมุมมองเชิงบวกเช่นกัน

จากข้อมูลสิ่งที่ไม่ชอบหลังจากมาใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานคร สิ่งในกลุ่มตัวอย่างรู้สึกพึงพอใจคือเรื่องความก้าวหน้าจากการทำงาน และความสามารถที่มากขึ้น ซึ่งอาจอนุมานได้ว่ามาจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความแออัด และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้ทุกคนต้องดิ้นรนเอาตัวรอด ทำให้เกิดการแข่งขันในระดับที่สูงกว่าต่างจังหวัด และทำให้ได้เรียนรู้วิธีการใช้ชีวิตรวมถึงแนวทางในการทำงานที่ดีจากคนที่มาทำงานในกรุงเทพมหานครและคนในพื้นที่เช่นกัน อ้างอิงจากนายแดน (เพศชาย, นักวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน, อายุ 28 ปี) ซึ่งได้กล่าวว่า “ สิ่งที่ชอบหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานครคือ การได้มีโอกาสพัฒนาตนเองจากคนเก่งๆ ได้เรียนรู้วิธีการที่หลากหลาย บางครั้งคิดว่าวิธีของตนเองดีแล้ว แต่สุดท้ายก็มักมีวิธีที่ดีกว่าเสมอในการทำงาน ” ทำให้สามารถพัฒนาตนเองและนำไปปรับใช้เพื่อทำให้เกิดความก้าวหน้าได้อีกด้วย จากการเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมที่ไม่ชอบ รวมถึงปัจจัยที่ไม่พึงประสงค์ต่างๆ (out of comfort zone)

การอยากกลับภูมิลำเนา

พบว่า 11 ใน 15 ในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย และ 6 ใน 15 ในกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ไม่อยากกลับภูมิลำเนาเนื่องจาก มีค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือนที่สูงกว่าต่างจังหวัด มีโอกาสในการก้าวหน้าและพัฒนาตัวเอง และโอกาสในเรื่องการทำงานที่มากกว่าต่างจังหวัด อ้างอิงจากบทสัมภาษณ์ เรื่องความต้องการกลับภูมิลำเนาของนายนัท (เพศชาย, นักบัญชี, อายุ 30 ปี) ซึ่งได้กล่าวว่า “ ไม่คิดจะกลับไปใช้ชีวิตที่ภูมิลำเนาแล้ว เนื่องจากโอกาสที่มากกว่าในกรุงเทพ หากต้องกลับไปทำงานที่จังหวัดภูมิลำเนา ก็จะไม่มีงานที่ตรงตามความต้องการ ” แม้ต้องเผชิญกับความท้าทายจากการแข่งขันที่สูงและสภาพสังคมที่ต้องดิ้นรน รุ่งริบ รวมถึงสามารถเข้าถึงความเจริญและทรัพยากรได้มากกว่าอีกด้วย เช่น รถไฟฟ้า สถานีที่ท่องเที่ยว ห้างสรรพสินค้า เป็นต้น อ้างอิงจากนางสาวเนย์ (เพศหญิง, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, อายุ 26 ปี) ที่กล่าวว่า “ ต้องการอยู่กรุงเทพมหานครไปเรื่อยๆ เนื่องจากโอกาสมากกว่าในหลายๆเรื่อง เช่น งาน ค่าตอบแทนที่ได้ การเข้าถึงทรัพยากรที่ต่างจังหวัดไม่มี เช่น ห้างสรรพสินค้า รถไฟฟ้า เป็นต้น ”

และเมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับคำถามที่เกี่ยวกับความชอบในการใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถระบุความต้องการที่ตรงกับความชอบในการใช้ชีวิตในหลายๆเรื่อง ไม่ว่าจะเป็น กรุงเทพมหานคร มีงานรองรับที่หลากหลาย ตรงกับความต้องการ มีความเจริญและการเข้าถึงสถานศึกษา ศูนย์ความรู้และแหล่งข้อมูล รวมถึงคอนเนกชันที่มีโอกาสได้มากกว่าต่างจังหวัด และนอกจากนี้ยังมีเรื่องความก้าวหน้าในรายได้ ตำแหน่งงาน ความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมถึงอิสระในการใช้ชีวิต โดยยังมีปัจจัยเรื่องการลงทุนซื้อสินทรัพย์ในกรุงเทพมหานครเพื่อใช้ในการอยู่อาศัยอีกด้วย นายก้อง (เพศชาย, นักวางแผนพัฒนาธุรกิจ, อายุ 29 ปี) และนายนัท (เพศชาย, นักบัญชี, อายุ 30 ปี) ได้กล่าวว่า “ เหตุผลที่ไม่อยากกลับภูมิลำเนาเนื่องจากเพิ่งลงทุนผ่อนคอนโดที่กรุงเทพมหานคร และได้ลงทุนวางแผน สร้างหลักประกันที่กรุงเทพมหานครแล้ว กรุงเทพจึงถือเป็นบ้านเช่นกัน ตามลำดับ ” ซึ่งเป็นหนึ่งในเหตุผลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการไม่ต้องการกลับภูมิลำเนาหลังจากมาใช้ชีวิตอยู่ในกรุงเทพมหานคร กล่าวคือ ได้มีการตัดสินใจและลงทุนไปแล้ว เพื่อเพิ่มโอกาสสร้างรายได้และลดค่าใช้จ่ายที่อยู่อาศัยในระยะยาว จึงเหมือนเป็นบ้านและสิ่งที่คุณต้องดูแลด้วยเช่นกัน

ตาราง 4.2 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการกลับภูมิลำเนาหลังจากการมาใช้ชีวิตและการทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

เพศ	อยากกลับภูมิลำเนา	ไม่อยากกลับภูมิลำเนา
ชาย	4	11
หญิง	9	6

การแต่งงาน

ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำมาวิเคราะห์คู่กัน ซึ่งจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพศชาย ซึ่งได้ระบุว่าไม่ได้มีความต้องการอยากแต่งงานคิดเป็น 1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่างเพศชายทั้งหมด ซึ่งอาจอนุมานได้ว่าส่วนหนึ่งจากการไม่อยากกลับภูมิลำเนา เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเพศชายไม่ได้มีความต้องการแต่งงานที่มีอัตราสูงถึง 33.33% นายเบต (เพศชาย, วิศวกร, อายุ 33 ปี) ได้กล่าวว่า “ ไม่อยากแต่งงานเนื่องจากในความเห็นส่วนตัวรู้สึกว่าการแต่งงานเหมือนเป็นแค่การป่าวประกาศว่าตนเองมีคนรัก และเป็นการทำเพื่อกระดากแผ่นเดียวเท่านั้นเอง ซึ่งตนเองไม่ได้ให้น้ำหนักในเรื่องการแต่งงาน ” และเมื่อเทียบกับปัจจัยเรื่องความชอบชีวิตความเป็นอยู่ในกรุงเทพมหานคร จึงถือว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่อยากกลับภูมิลำเนา ค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสองปัจจัยนี้เช่นกัน แต่ในทางกลับกันกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง อยากกลับภูมิลำเนาถึง 9 ใน 15 ซึ่งถือว่าจำนวนสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายถึง 125% สอดคล้องกับปัจจัยเรื่องความไม่ชอบการใช้ชีวิตอยู่ในกรุงเทพมหานคร และความต้องการแต่งงานของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ซึ่งมีมากถึง 12 ใน 15 คน โดยเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงนั้นส่วนใหญ่เกี่ยวกับ เรื่องสภาพรถติด เมื่อมีประชากรหนาแน่นเกินไป แออัด มีมลพิษทางอากาศมาก และยังเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์กับคนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มีการระบุว่าคนในกรุงเทพนั้นไม่ค่อยมีความจริงใจ มีการแก่งแย่งชิงดี และการแบ่งชนชั้นทางสังคม นางสาวนนนี่ (เพศหญิง, เลขานุการ, อายุ 25 ปี) ได้กล่าวว่า “ ไม่ชอบกรุงเทพเพราะรู้สึกว่าคนกรุงเทพไม่ค่อยมีความจริงใจ ต่างคนต่างอยู่ ไม่ค่อยมีน้ำใจกับคนไม่รู้จักกัน และยังมีแก่งแย่งชิงดีในที่ทำงานอีกด้วย ” นอกจากนี้ยังมีเรื่องค่าครองชีพที่สูงอีกด้วย

4.2.2 ความคาดหวังของคนต่างจังหวัดในเรื่องการเลือกงาน

งานที่ตรงตามความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างถือเป็นอีกปัจจัยหลักที่สำคัญในการเลือกมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานครเช่นกัน โดยประกอบด้วยความต้องการหลายๆเรื่อง นอกเหนือจากความต้องการขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความต้องการงานที่ตรงกับความสามารถ

ความชอบ ค่าตอบแทน สวัสดิการแล้ว ยังมีเรื่องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคมในที่ทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่คาดหวังอีกด้วย

งานที่ตรงความสามารถ/ความต้องการ ถือเป็นอีกหนึ่งเหตุผลหลักในการเข้ามาทำงาน ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานคร ถือเป็นเมืองศูนย์กลางความต้องการแรงงานและความสามารถที่หลากหลายจากทั่วประเทศ เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศไทย มีงานรองรับสำหรับทุกอาชีพ ซึ่งครอบคลุมมากกว่าต่างจังหวัดที่บางสายงาน บางตำแหน่งไม่ได้มีความต้องการแรงงานมากเท่า เช่นอาชีพสถาปนิก วิศวกร เกษตรกร หรือแม่แต่นักบัญชี ดังที่นางสาวโม (เพศหญิง, เกษตรกร, อายุ 31 ปี) และ นายลิก (เพศชาย, วิศวกร, อายุ 39 ปี) ได้กล่าวว่า “ ต้องการงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เมื่อได้ทำในสิ่งที่ถนัดแล้วจะรู้สึกทำได้ดี และ ต้องการงานที่ตรงสายงานและความชำนาญ เพราะหากเป็นงานที่นอกเหนือจากสิ่งที่ตนมีความชำนาญก็อาจจะไม่มีความสามารถตอบโจทย์ตามความต้องการของบริษัทได้ ตามลำดับ ” โดยจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับมุมมองที่หลากหลายในการทำงานของแต่ละสายอาชีพและความเป็นไปได้หากจะกลับไปทำงานที่จังหวัดภูมิลำเนา ทำให้ทราบว่างานในสายอาชีพที่ได้ระบุข้างต้นส่วนใหญ่ในจังหวัดเล็กๆจะไม่ได้มีงานรองรับความรู้ความสามารถที่ตนเองได้ศึกษามา หากต้องทำการกลับไปทำงานที่จังหวัดภูมิลำเนาหรือจังหวัดเล็กๆ จะทำให้จำเป็นต้องทำงานในส่วนที่ไม่มี ความชำนาญหรือเป็นงานทั่วไปที่ไม่เฉพาะเจาะจง และมักเป็นงานประจำที่ไม่ค่อยมีความเปลี่ยนแปลงในเนื้องานและลักษณะงาน นายพูนอาชีพวิศวกร (เพศชาย, วิศวกร, อายุ 40 ปี) ได้กล่าวว่า “ หากต้องกลับภูมิลำเนาอาจไม่ได้ทำงานที่ถนัดตามสายงานอีกต่อไป เนื่องจากต่างจังหวัดส่วนใหญ่แล้วหากต้องการทำงานในสายวิศวะต่อ ต้องไปทำงานในโรงงาน ซึ่งไม่ค่อยมีงานที่ตนต้องการรองรับ ” รวมถึงในส่วนของความก้าวหน้าในเรื่องรายได้และการเลื่อนตำแหน่งในต่างจังหวัดก็จะค่อนข้างจำกัดอีกด้วย

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่เพียงแต่ในเรื่องการได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินตอบแทนที่มากขึ้นแล้ว ยังหมายถึง การมีโอกาสได้รับงานที่ทำท้าทายอีกด้วย ซึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งชายแล้วหญิง มีความต้องการในเรื่องการได้มีโอกาสถูกเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถที่สามารถทำได้ และเป็นที่ประจักษ์ในองค์กร ต้องการเป็นที่ยอมรับ ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น และได้รับการมอบหมายงานที่ทำท้าทายขึ้น ขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเสริมคุณค่าให้ตนเอง ดังเช่นนางสาวปอย (เพศหญิง, นักบริหารบุคลากรบริษัทเอกชน, อายุ 37 ปี) ได้กล่าวว่า “ สิ่งที่กำลังถึงที่สุดในการเลือกงานคือ ต้องเป็นงานที่มีความท้าทาย มี scope งานที่กว้าง มีโอกาสได้ทำงานที่หลากหลาย เพื่อเสริมคุณค่าให้ตนเอง ไม่อยากทำงานซ้ำซากจำเจ ” เป็นที่ต้องการต่อองค์กรและคนรอบข้าง รวมถึงมีทักษะติดตัวเพิ่มขึ้นเพื่อยกระดับตนเองอีกด้วย

โดยความต้องการในเรื่องความก้าวหน้าถือเป็นเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความคาดหวังในทิศทางเดียวกัน เพียงแต่กลุ่มตัวอย่างฝ่ายชายจะมีความต้องการในเรื่องดังกล่าวมากกว่ากลุ่มตัวอย่างฝ่ายหญิงอย่างมากในเรื่องนี้ โดยอาจอนุมานได้ว่ากลุ่มตัวอย่างฝ่ายชายมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมากกว่า เนื่องจากค่านิยมของการต้องพยายามเป็นหัวหน้าครอบครัว ต้องการการยอมรับจากสังคม นายเคน (เพศชาย, นักวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน, อายุ 28 ปี) กล่าวในส่วนของเป้าหมายชีวิตในเรื่องการทำงานว่า “อยากก้าวหน้า ได้รับการยอมรับ และไปให้ไกลและสูงที่สุดเท่าที่จะสามารถไปได้ในชีวิตการทำงาน มีรายได้ที่มากพอในการดูแลครอบครัวต่อไปในอนาคตได้อย่างมั่นคง ” จึงมีความต้องการในเรื่องนี้มากกว่าก็เป็นได้

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความรู้สึกก้าวหน้าหลังจากการทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

เพศ	รู้สึกก้าวหน้าตนเองก้าวหน้าในงาน	รู้สึกตนเองไม่ก้าวหน้าในงาน
ชาย	12	3
หญิง	7	8

คำตอบแทน ถือเป็นเรื่องที่มาพร้อมกับความต้องการความก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่งงานและงานที่หลากหลายขึ้น ซึ่งนอกจากจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ยังมีส่วนช่วยในการวัดความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานและการใช้ชีวิตอีกด้วย โดยทางผู้จัดทำได้ทำการแบ่งความต้องการเป็นสองส่วนหลักดังนี้

เงินเดือนและสวัสดิการ ถือเป็นความต้องการพื้นฐานที่สามารถวัดได้ง่าย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที โดยจากการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีความต้องการเรื่องเงินเดือนที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างฝ่ายหญิง ในสายงานเกี่ยวกับการตลาด สายงานการเงิน และสายงานการบัญชี (แต่จากข้อมูลยังไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนเนื่องจากไม่ได้มีการเทียบความต้องการของสายงานเดียวกันในทุกสาขาอาชีพ) ส่วนในเรื่องสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ต้องการสวัสดิการที่มีค่ารักษาพยาบาลทั่วไป เพิ่มเติมคือ ค่ารักษาพยาบาลที่สามารถครอบคลุมถึงครอบครัวได้ นางสาวแจแปน (เพศหญิง, นักวิชาการ, อายุ 26 ปี) ได้กล่าวไว้ในส่วนของสวัสดิการที่ต้องการว่า “อยากได้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงพ่อแม่ที่มีความจำเป็นมากกว่า เนื่องจากร่างกายของตนเองยังแข็งแรงอยู่ อายุยังน้อยจึงไม่ค่อยป่วย ”

ค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ - ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดที่มากขึ้น company trip และเงินให้เปล่าอิสระที่ทางบริษัทอาจให้กับพนักงานเพื่อจุดประสงค์ส่วนตัว เช่น มี flexible benefit ในการไปใช้ตามวงเงินที่กำหนด เช่นเงินค่าตัดแว่น เงินค่าน้ำมันรถ ค่าโทรศัพท์ ค่าผ่อนบ้าน นายโอม(เพศชาย, ผู้ให้คำปรึกษาทางการเงิน, อายุ 29 ปี) ได้กล่าวเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆว่า “อยากได้บริษัทที่มี flexible benefit ตามวงเงินที่บริษัทให้ เอาเงินส่วนนี้ไปใช้ทำอะไรก็ได้ตามที่ต้องการ เช่น ซื้อประกันซื้อกองทุนเอง ตัดแว่น จ่ายค่าฟิตเนส เป็นต้น ” แล้วยังมีทางเลือกที่หลากหลายยิ่งขึ้นในการให้ค่าตอบแทนที่สามารถโอนย้ายได้อย่างอิสระ เช่นสามารถเปลี่ยนสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลทั่วไป เป็นเงินหรือความต้องการอย่างอื่นได้ นอกจากนี้ยังมีเรื่องความต้องการความสะดวกและปลอดภัยที่มากขึ้นในการเดินทางอีกด้วย นางสาวเนย์ (เพศหญิง, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, อายุ 26 ปี) ได้กล่าวว่า “อยากให้มีรถไปส่งที่รถไฟฟ้า ในวันที่เลิกงานดึกๆ เนื่องจากหารถกลับค่อนข้างยาก แท็กซี่ก็อันตราย ”

ความคาดหวังในการทำงาน

ความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างจากการทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ถือเป็นประเด็นหลักที่สามารถนำไปศึกษาต่อยอดเพื่อให้สามารถเข้าใจพนักงานได้มากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยความต้องการความสบายใจในการทำงาน อิสระในการทำงาน ค่าตอบแทนและความมั่นคง รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีรายละเอียดในส่วนต่างๆจากการเก็บข้อมูลดังนี้

ความสบายใจในการทำงาน - เป็นสิ่งที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่หลากหลายที่สุดในเรื่องของความคาดหวังในการทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพแวดล้อมจากเพื่อนร่วมงานที่ดี จากทั้งหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ที่คอยสนับสนุนส่งเสริมกันเต็มที่ มี teamwork ที่ดี ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี เรื่องเนื้องานที่ตรงกับความสามารถที่มี หรือตรงกับสายที่กลุ่มตัวอย่างได้จบการศึกษา มา สามารถช่วยเพิ่มความมั่นใจในการทำงานและส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างสังคมแห่งการแบ่งปันความรู้ ความสามารถ เพื่อทำให้องค์กรมี productivity ที่สูงขึ้นอีกด้วย และยังมีเรื่องเวลาและปริมาณงานที่ไม่หนักจนเกินไป (work-life balance) ที่เป็นส่วนหนึ่งในความสบายใจในการทำงานที่กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิงต้องการ นายแบต (เพศชาย, วิศวกร, อายุ 33 ปี) ได้กล่าวเกี่ยวกับสิ่งที่สำคัญที่สุดในความคาดหวังในการทำงาน “ส่วนตัวแล้วให้ความสำคัญที่สุดเรื่อง work life balance เพราะงานหนักเกินไป ทำให้คุณภาพชีวิตไม่ดี/ป่วยได้ง่าย ” กล่าวคือ ต้องการงานที่สามารถทำให้ตนมีความสุขได้กับงานและมีเวลาในการทำงานอดิเรกหรือสิ่งที่ตนสนใจเพิ่มเติมนอกเวลางานด้วย เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อนสังสรรค์กับเพื่อนฝูง การเดินทางสรรพสินค้า

รวมถึงมีเวลาในการพัฒนาตัวเองนอกเหนือจากงานที่ทำอีกด้วย และสิ่งที่เพิ่มเติมในเรื่องความสบายใจที่คาดหวังคือ ระยะทางและระยะเวลาในการเดินทางจากที่ทำงานถึงที่พัก ที่ไม่ไกลมากจนเกินไป เนื่องจากปัจจุบัน ถึงแม้จะมีทางเลือกในการเดินทางที่หลากหลาย แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าคนกรุงเทพฯ ใช้เวลาในการเดินทางไปกลับจากที่พักไปยังที่ทำงานค่อนข้างนานมาก จากสภาพรถติดที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แล้วยังมีเรื่องความหนาแน่นของผู้คนที่ใช้รถไฟฟ้า และรถสาธารณะ จึงทำให้ต้องใช้เวลาในการเดินทาง นายนิล (เพศชาย, พนักงานIT, อายุ 34 ปี) กล่าวว่า “ คำนึงถึงความสะดวกสบายและเวลาในการเดินทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน ต้องการใช้เวลาในการเดินทางไม่เกิน 1 ชั่วโมง เพราะไม่ชอบการต้องรอคอยและความแออัดเกินไปในการเดินทาง รู้สึกเสียเวลาในการใช้ชีวิต ”

คำตอบแทนและความมั่นคง – ปฏิเสธไม่ได้ว่าอีกสิ่งที่มีมักเป็นปัจจัยที่ถูกรู้สึกถึงทุกครั้งและขาดเสียมิได้คือ ปัจจัยเรื่องคำตอบแทนและความมั่นคง ซึ่งทางกลุ่มตัวอย่างได้มีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับที่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานคร ที่มีค่าครองชีพสูงกว่าต่างจังหวัดมาก และยังคงมีความสมดุลกับปริมาณงาน ความยากและเวลาที่ต้องใช้ในการทำงานด้วย กล่าวคือ บริษัทมีการจ่ายเงินให้ตามงานที่ไม่มากหรือยากจนเกินไป จนทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนถูกเอารัดเอาเปรียบจากทางบริษัท มีการขึ้นคำตอบแทนอย่างเหมาะสม นายโอม (เพศชาย, ผู้ให้คำปรึกษาทางการเงิน, อายุ 29 ปี) กล่าวในความคาดหวังในการทำงานว่า “ ต้องการเงินที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับ เพื่อไม่ให้รู้สึกเหมือนโดนบริษัทเอาเปรียบ ใช้งานเยอะแต่จ่ายให้น้อย ไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ทำให้ ” เพื่อจูงใจให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังมีความคาดหวังเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน โดยนอกจากคำตอบแทนที่ได้รับอย่างสม่ำเสมอ ตรงกับความสามารถแล้ว ยังมีเรื่องชื่อเสียงของบริษัทที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และการได้ทำงานในบริษัทที่มั่นคงเพียงพอเพื่อที่จะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจได้ในระยะยาว ลดความกังวลในความไม่แน่นอนของชีวิต สภาพเศรษฐกิจ และการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ นายปิง (เพศชาย, วิศวกร, อายุ 25 ปี) กล่าวว่า “ สิ่งที่คำนึงถึงที่สุดในการเลือกงานคือความมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี ไม่โดนไล่ออกง่ายๆแม้ไม่มีงานหรือทำอะไรไม่ถูกต้อง เช่นงานราชการ ”

อิสระในการทำงาน- กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงนั้น มีความคาดหวังในเรื่องอิสระในการทำงานในหลายๆเรื่องที่ค่อนข้างหลากหลายในการทำงาน ตั้งแต่การทำงานที่ยืดหยุ่นเรื่องขั้นตอนในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานนั้นง่ายและเร็วขึ้น ในการคิดและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ในเรื่องของการทำเอกสารหรือแม้แต่การตัดสินใจเฉพาะหน้าที่สามารถตัดสินใจได้บ้างในขอบเขตที่เหมาะสม นางสาวนุก (เพศหญิง, นักเศรษฐศาสตร์, อายุ 25 ปี) ได้

กล่าวว่า “ ต้องการอิสระทางความคิด การตัดสินใจในองค์กรที่ไว ไม่ต้องรอนาน ไม่ต้องตามขั้นตอนมากมาย ” การทำงานที่เน้นผลงานที่ได้เป็นหลัก ในบางงาน เช่นงานที่เกี่ยวกับการขาย การติดต่อประสานงานกับลูกค้าหรือแม่กระทั่งประสานงานกับคนในบริษัท ซึ่งมีความต้องการที่ไม่เน้นวิธีการหรือต้องแจ้งที่มาที่ไปในทุกขั้นตอน แต่หากสามารถตอบวัตถุประสงค์ของทีมหรือบริษัทได้นั้น ถือเป็นอันสิ้นสุด ดังเช่นนายนัก(เพศชาย, นักบัญชี, อายุ 30 ปี) และนางสาวโม (เพศหญิง, เกษตรกร, อายุ 31 ปี) ได้กล่าวว่า “ อยากทำงานแบบโฟกัสที่ผลลัพธ์ของงาน หัวหน้าไม่ต้องมาควบคุมหรือจู้จี้จุกจิกมากจนเกินไป เวลาถูกควบคุมมากรู้สึกกดดัน ไม่ต้องการอยู่ในกรอบมาก work from home ได้ ” ซึ่งถือเป็นอีกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการได้รับอิสระในการคิด กล่าวคือในการเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม หรือแม้แต่การทำงานหรือคิดโปรเจกต์ต่างๆ ซึ่งสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีพื้นที่ให้เรียกร้องหรือเป็นกระบอกเสียงให้กับตนเองและผู้อื่นได้ ถือเป็นอีกสิ่งทีคาดหวังในการทำงานที่จะทำให้งานราบรื่น ได้แนวคิดใหม่ๆ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย และเรื่องสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับอิสระในการทำงาน คือเรื่อง เวลาในการเข้าออกงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถจัดการได้ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน และงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เน้นว่าต้องทำงานอยู่เฉพาะแค่ที่ทำงาน แต่สามารถใช้อิสระในการทำงานในสถานที่อื่นๆ ตามความต้องการ แต่ยังสามารถคงไว้ซึ่งคุณภาพงานที่ดีตรงความต้องการของบริษัทได้เช่นกัน

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน – ในที่นี้ส่วนหนึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมตามคุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้น หรือแม้แต่ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทที่นานขึ้นซึ่งแปรผันตรงกับการได้รับตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามประสบการณ์ทำงาน การได้มีโอกาสได้รับงานที่ทำท้าทายต่อความสามารถและหลากหลายยิ่งขึ้น มีคุณค่าในองค์กรมากขึ้น และมีโอกาสได้แสดงศักยภาพให้เป็นที่ประจักษ์ในสายตาเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า รวมถึงหัวหน้างาน ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทางผู้ถูกสัมภาษณ์คาดหวัง งานที่มีความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานจากการได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งทำให้ตนเองมีความสามารถที่ดีขึ้น รู้สึกมีคุณค่ามากขึ้นทั้งกับองค์กร และตนเอง แก้ปัญหา รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายในขอบเขตที่กว้างขึ้นได้ นายแดน(เพศชาย, นักวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน, อายุ 28 ปี) กล่าวไว้ในสิ่งที่คาดหวังในการทำงานว่า “ อยากได้งานที่ให้โอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากคนเก่งๆอยู่เสมอ ทั้งในสายงานตนเองและต่างสายงาน เพราะยิ่งรู้เยอะยิ่งเก่ง เป็นการสร้าง value ให้ตนเอง ” ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่มากขึ้น กระตุ้นให้เกิดภาวะผู้นำในตัวพนักงานที่มากขึ้นอีกด้วย

4.3 ทักษะของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เพื่อให้ทราบแนวคิดของคนต่างจังหวัดที่มาทำงานในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงาน ประเด็นหลักที่ทางผู้วิจัยให้ความสำคัญในการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างมาก คือ การศึกษาสิ่งที่บั่นทอนและสิ่งที่ช่วยเสริมแรงให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของบริษัท ทั้งในเรื่องการตอบสนองความต้องการ ความก้าวหน้าของพนักงานได้ตรงความคาดหวังยิ่งขึ้น การช่วยลดสิ่งบั่นทอนที่ทำให้ไม่เกิดความก้าวหน้า รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทั้งในมุมมองของพนักงานและบริษัทอีกด้วย

ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ในส่วนนี้ได้มีการพูดถึงแนวคิดของผู้ถูกสัมภาษณ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในหัวข้อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในมุมมองของผู้ถูกสัมภาษณ์ ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและบั่นทอนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงความรู้สึกก้าวหน้าหรือไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ผู้สัมภาษณ์มีต่อตนเอง โดยมีรายละเอียดตามหัวข้อต่างๆดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในมุมมองของผู้ถูกสัมภาษณ์

ตนเอง – จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหญิงและชาย ทำให้ผู้จัดทำได้มุมมองเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในแง่มุมต่างๆตามมุมมองของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้ามากที่สุดในอุดมคติของแต่ละคนคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเอง โดยในส่วนนี้แบ่งเป็นเรื่องหลักๆไม่ว่าจะเป็น ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ การปิดจุดอ่อน เสริมจุดแข็ง พัฒนาในสิ่งที่ตนรู้และไม่รู้ให้มีความชำนาญยิ่งขึ้นแล้ว นายตอย (เพศชาย, นักบริหารบุคลากรบริษัทเอกชน, อายุ 39 ปี) กล่าวว่า “ สิ่งที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้คือ การหมั่นพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองสม่ำเสมอ ปรับปรุงตัวเองให้มีคุณภาพพร้อมใช้งานอัพเดทอยู่ทุกเมื่อ หากความรู้เพิ่มเติมเพื่อเปิดโอกาสใหม่ๆให้ชีวิต ” ยังเป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการเรียนรู้ส่วนตัวที่จะเป็นหัวเชื้อในการขับเคลื่อนพฤติกรรมให้พัฒนาตัวเองอย่างมีเป้าหมาย อีกนัยหนึ่งคือ ทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆที่เจอ ทั้งสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ หากมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นๆแล้วจะส่งผลให้มีพลังในการทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไม่ยากเย็น จากแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ นายก้อง (เพศชาย, นักวางแผนพัฒนาธุรกิจ, อายุ 29 ปี) ได้กล่าวว่า “ mindset และทัศนคติที่ดี ไม่ยอมแพ้ง่ายๆ รู้จักตนเองดีพอ และมีสติอยู่เสมอ จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นรวมถึงสามารถลดข้อผิดพลาดได้เช่นกัน หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ” ส่งผลให้สามารถมองมุมต่างแล้วผลักให้เป็นพลังในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เจอได้ และ

เหนือสิ่งอื่นใด ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าเกี่ยวกับตนเองคือ ความไม่ยอมแพ้ จากการที่มีเป้าหมายและทัศนคติที่ดีทำให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรค จากความขยันอดทน สร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ได้ด้วยเช่นเดียวกัน

ความสามารถ/ประสบการณ์- ส่วนนี้เป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอุดมคติของกลุ่มตัวอย่างเช่นกัน โดยได้มีความคิดว่าเรื่องวุฒิการศึกษาและใบประกาศนียบัตรรับรองต่างๆ ที่ตรงความต้องการของบริษัท สามารถเป็นใบเบิกทางไปสู่ความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งงานและค่าตอบแทน ซึ่งเปรียบเสมือนใบการันตีที่สามารถใช้ช่วยสร้างคุณค่าในตัวเองอย่างเป็นรูปธรรม นางสาวจ้อมแจ่ม(เพศหญิง, นักบัญชี, อายุ 25 ปี) และนางสาวนนนี่ (เพศหญิง, เลขานุการ, อายุ 25 ปี) กล่าวว่า “ การจะก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้นั้นสำคัญต้องมีวุฒิการศึกษาและใบอนุญาตในการประกอบวิชาชีพต่างๆ เช่นใบประกอบวิชาชีพนักบัญชี หรือผู้ตรวจสอบ เพื่อให้สามารถรับงานได้มากและหลากหลายขึ้น มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ” แสดงให้เห็นถึงความพยายาม ความทุ่มเท ในการพัฒนาตัวเองและหาความรู้อยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน ที่สามารถเป็นเครื่องยืนยันถึงความสำเร็จและความสามารถที่ตอบวัตถุประสงค์ของบริษัทได้เช่นกัน จากการเคยได้ลองสัมผัสและเข้าใจงานมาก่อนทำให้สามารถคิดต่อยอดและทำให้งานสำเร็จได้โดยอาจใช้เวลาในการเรียนรู้ในงานใหม่น้อยกว่าการไม่มีประสบการณ์ในเนื้องานหรือสายงานที่เกี่ยวข้องเลย นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญต่อการก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญคือความสามารถในการแก้ปัญหาให้บริษัท สร้างคุณค่าให้ได้ไม่ว่าจะจากผลกำไรที่มากขึ้น หรือแม้แต่การช่วยบริษัทประหยัดต้นทุนต่างๆที่เป็นค่าใช้จ่ายของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้เช่นกันในมุมมองของผู้ถูกสัมภาษณ์

สิ่งแวดล้อม- ปัจจัยที่นอกเหนือจากปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเองโดยตรงเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมทีมและหัวหน้างานได้ง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดในเรื่องของความแตกต่างทางวัฒนธรรม และจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวช่วยในการเชื่อมระหว่างตนเองและผู้อื่น นายบ๊วก (เพศชาย, สถาปนิก, อายุ 29 ปี) กล่าวว่า “ หากเก่งแต่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ก็อาจทำให้เกิดความเสียหายกับทีมเรื่องจิตใจ กระทบต่อความสัมพันธ์ได้เช่นกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ” จากความเห็นอกเห็นใจ ความอดทนอดกลั้น และความเสียสละที่มีให้ต่อกัน กล่าวคือสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างชาญฉลาด นอกจากในเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับทีมแล้ว ยังมีเรื่องของเครือข่ายที่มี (connection) กับทั้งคนในองค์กรและนอกองค์กรที่กว้างขวาง เพื่อสร้างโอกาสให้

ตนเอง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูล แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังมีปัจจัยเกี่ยวกับเรื่องการเมืองมีหัวหน้าคอยผลักดันและสนับสนุน ถือเป็นอีกปัจจัยที่สามารถส่งเสริมให้ก้าวหน้าตามความคาดหวังได้ง่ายขึ้นอีกด้วย นายมิก(เพศชาย, วิศวกร, อายุ 28 ปี) ได้กล่าวว่า “ สิ่งที่ยากไม่ได้ในการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงานคือ การต้องมีพวกพ้อง คนคอยผลักดัน เส้นสายต่างๆ เพราะบางครั้งแม้จะเป็นคนเก่งแต่มนุษยสัมพันธ์ไม่ดี ไม่มีเพื่อนฝูง หัวหน้าไม่รัก ก็อาจไม่ได้รับการโปรโมท ”

ทักษะต่างๆ - ไม่ว่าจะเป็ soft หรือ hard skill ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอุดมคติของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้มีการกล่าวถึงทักษะต่างๆที่สามารถช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า ไม่ว่าจะเป็เรื่อง ภาษาที่ 2 และ 3 ที่ช่วยเปิดโอกาสในการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มลูกค้าที่กว้างขึ้นจากลูกค้าต่างประเทศ สามารถพัฒนาตัวเองได้ไวขึ้น จากการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและมีความเป็นสากล ทักษะในการสื่อสาร ที่ดี มีความชัดเจน มั่นใจ นายพูน (เพศชาย, วิศวกร, อายุ 40 ปี) กล่าวว่า “ ต้องสามารถสื่อสารได้ดี มีความน่าเชื่อถือ และฟรีเช้นตัวเองและงานเป็น เพื่อให้ได้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายยิ่งขึ้น แม้จะคิดได้ดี แต่พูดไม่ดี จะเป็นการปิดโอกาสตนเองในการก้าวหน้า ” จะช่วยให้การทำงานนั้นง่ายและตรงวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นเมื่อต้องทำการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้ในการต่อยอดความคิดเดิม สร้างสิ่งใหม่ๆ ที่อาจนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงและผลประโยชน์ที่มากขึ้นต่อทีมและองค์กร นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ที่สามารถสร้างความเชื่อใจให้กับทีมได้ มีความสามารถในการนำให้ทีมบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีความน่าเชื่อถือ สามารถเป็นศูนย์กลางหรือที่พึ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และเหนือสิ่งอื่นใด ยังต้องมีทักษะการจัดการที่ดี ไม่ว่าจะเป็ เวลา หรือแม้กระทั่งความสำคัญของงาน เพื่อให้ตรงวัตถุประสงค์ของงาน นายแบต (เพศชาย, วิศวกร, อายุ 33 ปี) กล่าวว่า “ ต้องรู้ว่างานอะไรควรทำก่อนทำหลัง เพื่อทำให้งานเสร็จตามเวลาและคุณภาพของงานดีตามที่ได้รับมอบหมาย ”

ความรู้สึกรู้สึกก้าวหน้า/ไม่ก้าวหน้าที่มีต่อตนเอง

รู้สึกก้าวหน้า – ปัจจัยที่ส่งผลทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีดังนี้

การเงินและตำแหน่ง – กลุ่มตัวอย่างรู้สึกก้าวหน้ามากขึ้นจากการได้ค่าตอบแทน ทั้งเงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างสมเหตุสมผลจากการทำงาน จากระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ที่มากขึ้น รวมถึงจากผลงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทได้

หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน- กลุ่มตัวอย่างรู้สึกได้รับการยอมรับมากขึ้น เข้าใจวิธีการทำงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานรวมถึงหัวหน้าได้ดีขึ้น มีคุณค่าในสายตาเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นความก้าวหน้าทางจิตใจที่สามารถสัมผัสได้จากการกระทำของผู้อื่น รวมถึง

สภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นในองค์กร ที่ไม่ใช่ค่าตอบแทนในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน นางสาวเนย์ (เพศหญิง, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, อายุ 26 ปี) กล่าวว่า “ การที่ได้อยู่ในทีมที่ดี เพื่อร่วมงานมีความรัก ความหวังดีให้แก่กัน ช่วยกันทำงาน ไม่ทอดทิ้ง และหัวหน้าคอยสนับสนุน ปกป้องเวลาเกิดปัญหา ขึ้น และไม่โทษว่าเป็นความผิดของใครๆ เดียว เป็นสิ่งที่ทำให้รู้สึกดี ฟังพอใจ และรู้สึกถึงความก้าวหน้าเช่นกัน ”

ความสามารถที่มากขึ้น- ความก้าวหน้าที่ได้มาจากโอกาสได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ มากขึ้น มีความรู้เพิ่มเติมในเรื่องงานมากขึ้น จากการได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้แสดงศักยภาพ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

รู้สึกไม่ก้าวหน้า – ปัจจัยที่ส่งผลทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมี ดังนี้

ตนเอง- กลุ่มตัวอย่างรู้สึกกว่าตนเองไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยสาเหตุมาจากการขาดความรู้ความสามารถในเรื่องงานของตนเอง ไม่สามารถตอบโจทยความต้องการของทีมหรือบริษัทที่ได้รับมอบหมายได้ ขาดความต้องการในการเรียนรู้และความมุ่งมั่นของตนเองที่มีต่องาน รวมถึงขาดทักษะต่างๆ ในเรื่องอื่นที่นอกเหนือจากงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร ภาวะผู้นำ ทักษะการโน้มน้าวใจ เป็นต้น นางสาวแอร (เพศหญิง, วิศวกร, อายุ 28 ปี) กล่าวว่า “ รู้สึกว่าเราไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจาก ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการคน/ทีม ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน เนื่องจากไม่ชอบงานที่กำลังทำ และบางครั้งขาดความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ไม่ได้รับความก้าวหน้าจากหัวหน้า ”

ตัวงาน- กลุ่มตัวอย่างรู้สึกไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงานที่ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการความก้าวหน้าของตนเองได้ จากระบบงาน ตัวบริษัท และวัฒนธรรมในองค์กร กล่าวคือ เมื่อต้องทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญเรื่องระบบอาวุโส ซึ่งเป็นปัจจัยในการก้าวหน้า ระบบงานที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน เนื้อหาและลักษณะงานที่ซ้ำเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาหรือขาดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงงานที่ไม่มี career path ที่ชัดเจนอีกด้วย นางสาวนนี (เพศหญิง, เลขานุการ, อายุ 25 ปี) กล่าวว่า “ รู้สึกไม่ก้าวหน้าเพราะงานปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำเดิม ไม่มีอะไรให้เรียนรู้ใหม่ๆ ทำงานมาสองปียังไม่ได้ขยับขยายไปไหน และหากอยู่ต่ออีกปีก็ไม่รู้ว่าจะได้ทำอะไรใหม่หรือก้าวหน้าหรือไม่ และงานไม่มี career path ที่ชัดเจนอีกด้วย ”

สิ่งแวดล้อม- กลุ่มตัวอย่างรู้สึกไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากปัญหาเรื่องหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็น หัวหน้างานที่ไม่สนับสนุนการตัดสินใจ ไม่เปิดโอกาสให้ทำงานที่ท้าทาย ไม่ปกป้องในเวลาที่มีปัญหา รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่มี

ความเป็นมืออาชีพ เห็นแก่ตัว กลั่นแกล้ง และเมื่อได้ทำงานกับทีม ที่มี teamwork ที่ไม่ดี เป็นต้น นายบิ่ง (เพศชาย, วิศวกร, อายุ 25 ปี) กล่าว “ ทีมไม่ดี ทำให้ Performance ไม่ดี เรียนรู้ช้า ทำให้ไม่ได้โบนัส ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ”

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 30 คน แสดงผลได้ดังนี้

1.กลุ่มตัวอย่างเพศชายลงความเห็นว่าคุณภาพตัวเองได้รับความก้าวหน้าอย่างเหมาะสม 12 จาก 15 คน และไม่ก้าวหน้า 3 จาก 15 คน

2.กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงลงความเห็นว่าคุณภาพตัวเองได้รับความก้าวหน้าอย่างเหมาะสม 7 จาก 15 คน และไม่ก้าวหน้า 8 จาก 15 คน

สิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มักเกิดจากปัจจัยต่างๆที่เมื่อได้รับอย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานและการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ได้ ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ความต้องการที่เกี่ยวกับตนเองโดยตรง- เกิดจากการได้เป็นที่ยอมรับจากคนในองค์กร เป็นคนสำคัญ มีคุณค่าที่สามารถส่งผลดีต่อทั้งผู้อื่นและตนเองได้ ซึ่งนายบิ๊ก(เพศชาย, สถาปนิก, อายุ 29 ปี)ได้ กล่าวไว้เกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้อยากทุ่มเทว่า “ เมื่อตนได้มีโอกาสเป็นผู้นำในงานหรือโปรเจกต์นั้นๆ ส่วนตัวจะทำให้เกิดความตั้งใจทำงานมากกว่าปกติ อยากทำให้สำเร็จอยากทำให้ดี เพื่อให้สมกับที่ได้รับความไว้วางใจ ” และสามารถเกิดขึ้นได้จากคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือตำแหน่งที่ได้รับอย่างเหมาะสม รวมถึงการได้มีโอกาสได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่หรือได้ทำงานที่ท้าทาย ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆทั้งในงานและนอกเหนือจากงานมากขึ้น นอกจากนี้ การได้ทำงานที่ตนเองรัก หรือตรงตามเป้าหมายที่ตนคาดหวัง สามารถเติมเต็มความต้องการที่เกี่ยวกับตนเองได้เช่นกัน

ความต้องการที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม- ทั้งจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยการได้รับคำชมจากหัวหน้าในเวลาทำงานได้ตามเป้าหมาย หรือการเป็นที่ยอมรับในสายตาเพื่อนๆในทีม ถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งผลทางใจและก่อให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ในอุดมคติของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้การได้มีทีมที่ดี มีความสามัคคี การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า หรือแม้แต่ได้รับโอกาสในการก้าวหน้ามากกว่าคนอื่นๆในทีม นั้น ดังเช่น นางสาวแจแปน (เพศหญิง, นักวิชาการ, อายุ 26 ปี) ได้กล่าวว่า “ รู้สึกภูมิใจที่ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าคนอื่นๆในที่ทำงาน เนื่องจากทุ่มเทให้กับงานเต็มที่ และมักได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายอยู่เสมอสามารถไปประชุมแทนหัวหน้าได้ หัวหน้ายอมรับ ” ถือเป็นสิ่งที่สามารถกระตุ้นความต้องการในการทุ่มเทศักยภาพของตนเองในงานให้มากขึ้น

ความต้องการที่เกี่ยวกับตัวงานและบริษัท-ไม่ว่าจะเป็นจากการที่สามารถแก้ไขปัญหาให้บริษัทได้ตามวัตถุประสงค์ และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากขึ้น ทำทนาย หรือมี impact ต่อบริษัทรวมถึงสังคมมากขึ้น ถือเป็นเรื่องสำคัญที่สามารถช่วยผลักดันประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่างให้สูงขึ้นด้วยได้เช่นกัน และเหนือสิ่งอื่นใดในส่วนของบริษัท การที่ได้มีโอกาสทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง เป็นหน้าเป็นตาต่อพนักงาน โคนางสาวแอร (เพศหญิง, วิศวกร, อายุ 28 ปี) ได้กล่าวว่า “ เป้าหมายอย่างหนึ่งของการทำงานคือ อยากทำงานในบริษัทใหญ่ที่มีชื่อเสียง เพื่อเป็นหน้าเป็นตาให้กับพ่อแม่ พ่อแม่วางใจ มีความมั่นคง ” ยังถือเป็นปัจจัยที่สนับสนุนความต้องการทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้นของกลุ่มตัวอย่างอีกด้วย

สิ่งที่บั่นทอนความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สถานการณ์และปัจจัยที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน รู้สึกไม่อยากทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

สิ่งที่บั่นทอนที่เพิ่มขึ้นจากตนเอง- จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สิ่งที่สามารถบั่นทอนความต้องการในการทำงานที่เกิดขึ้นจากตนเองมีหลายสถานการณ์/ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นการต้องทำงานที่ไม่อยากทำ ไม่ตรงตามความคาดหวัง ไม่ตอบโจทย์กับเป้าหมายชีวิต และเมื่อทำงานแล้วรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่สามารถสร้างผลประโยชน์ต่อทั้งบริษัทและตนเองได้อย่างที่คาดหวัง ถูกทะเลาะหรือถูกประเมินว่าไม่ได้มีคุณค่าที่สามารถบรรลุตามความต้องการขององค์กรได้ ดังเช่น นายพูน (เพศชาย, วิศวกร, อายุ 40 ปี) ได้กล่าวว่า “ จะรู้สึกไม่อยากทำงานและอยากลาออกจากงานหากบริษัทไม่เห็นคุณค่าในงานที่ตนได้พยายามทำ หรือเมื่อรู้สึกไม่มีคุณค่า ไม่มีประโยชน์ รู้สึกว่าไม่มีเรากี่ได้ และเมื่อไม่ได้รับการยอมรับหรือได้โอกาสในการทำงานที่สำคัญ ” นอกจากนี้ยังหมายถึงการไม่ได้รับความก้าวหน้าอย่างที่ควรจะเป็น ทั้งจากลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร หรือแม้แต่จากความสามารถที่ไม่พร้อมของตนเองที่ทำให้พลาดโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และยังมีเรื่องระยะเวลา ระยะเวลาในการเดินทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน ที่ต้องใช้เวลามากจนเกินไป ทำให้ไม่สามารถ บริหารเวลาตนเองได้อย่างเหมาะสมในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

สิ่งที่บั่นทอนที่เกิดจากสภาพแวดล้อม-ถือเป็นปัจจัยที่บั่นทอนความต้องการในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นอย่างมากทั้งชายและหญิง โดยล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้นจากบุคคลอื่นเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล มีความคิดในแง่ลบ ซึ่งทำให้การทำงานร่วมกันนั้นอาจไม่สามารถแสดงศักยภาพ หรือแม้แต่ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานได้อย่างเต็มที่ การมีเพื่อนร่วมงานที่เห็นแก่ตัว ก่อให้เกิดสิ่ง ดิฉินนินทา การถูกรังแกทางจิตใจต่างๆที่เกิดขึ้นรวมถึงการถูกคุกคามทางกาย เช่น การถูกลวนลาม โคนางสาวภัทร(เพศหญิง, เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ, อายุ 27 ปี) ได้กล่าวเล่า

ประสบการณ์ในการทำงานที่แย่ที่สุดซึ่งบั่นทอนความต้องการทำงานไว้ว่า “ เคยถูกหัวหน้า ลวนลาม ซึ่งหลังจากโดนกระทำได้แจ้งแล้วก็ไม่ชอบ ไม่พอใจกับสิ่งที่หัวหน้าทำ แต่หัวหน้าก็ยัง ไม่หยุดพฤติกรรม จึงได้แจ้งปัญหาให้บริษัททราบ แต่ก็ทำได้แค่ตัดเตือนเนื่องจากหัวหน้าเป็นคนเก่ง ตนจึงตัดสินใจลาออกเอง ” สามารถบั่นทอนความต้องการในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมาก นอกจากนี้ยังมีการทำงานกับหัวหน้าที่ไม่มีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่สนับสนุนส่งเสริมลูกน้อง หรือแม้แต่การที่หัวหน้าไม่มีความเป็น Professional ไม่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกน้องได้ ทั้งในการทำงาน และในด้านจริยธรรมในการทำงาน จากการเห็นแต่ผลประโยชน์ส่วนตนของหัวหน้า และเมื่อเกิดปัญหาหัวหน้าไม่สามารถให้ คำปรึกษาหรือแนะนำทีมได้ เป็นต้น

สิ่งบั่นทอนที่เกิดจากตัวงานและบริษัท-การได้ทำงานที่ซ้ำเดิม ไม่มีความท้าทาย ไม่เกิดความรู้ใหม่ต่อตนเอง รู้สึกตนเองไม่ได้มีคุณค่าหรือไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างที่คาดหวัง รวมถึงการทำงานที่ยากจนเกินไป จนกลายเป็นปัญหาเรื้อรังในระยะยาวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ โดยรวมต่อทั้งทีมและตนเอง รวมทั้งปริมาณงานที่มากจนเกินไป จนไม่สามารถบริหารเวลาในการ ใช้ชีวิตและเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้ไม่มีสภาพทางกายและสภาพจิตใจที่พร้อม อย่างเต็มที่ในการทำงาน ถือเป็นเหตุผลที่บั่นทอนความสามารถและลดความต้องการในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างลงเช่นกัน ดังเช่นนายแบต (เพศชาย, วิศวกร, อายุ 33 ปี) ได้กล่าวว่า “ แต่ก่อนเคย ทำงานหนักมากเพราะต้องการก้าวหน้า แต่เมื่อทำหนักจนเกินไปจึงทำให้ตนป่วย ทุกอย่างก็แย่ไปหมด ไม่ได้โอกาสอย่างที่ต้องการ นอกจากนี้ในช่วงที่พักรักษาตัว บริษัทยังหาคนใหม่มาทดแทน ตำแหน่งของตนอีกด้วย จึงให้ความสำคัญเรื่อง Work life balance มากขึ้น ลดความต้องการก้าวหน้า ลง ” นอกจากนี้ยังมีเรื่องของการต้องทำงานกับบริษัทที่ไม่มีความมั่นคง มีปัญหาภายในเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องระบบการทำงานในองค์กร หรือปัญหาการบริหารเงินของบริษัท โดยไม่สามารถให้ความมั่นใจและความก้าวหน้าที่เหมาะสมผลกับพนักงานได้ ทั้งเรื่องเงินและตำแหน่ง พนักงานไม่สามารถวางใจในอนาคตการทำงานของตนเองได้

ทักษะเพิ่มเติมที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ ต้องการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ในส่วนนี้ถือเป็นส่วนเพิ่มเติมที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ระบุทักษะที่ต้องการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งทักษะที่ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดว่าจำเป็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงทักษะที่เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถเดิมเพื่อเติมเต็มจุดที่บกพร่องและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งเป็นทักษะที่ช่วยพัฒนาตนเองโดยตรง และทักษะที่ช่วยให้ทำงานกับผู้อื่น ได้ดีขึ้น โดยได้มีการระบุไว้ดังนี้

ทักษะที่ช่วยพัฒนาตนเองโดยตรง

ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับสายงาน - ทักษะตามวิชาชีพที่จำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเองและบริษัทได้โดยตรง

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ - ทักษะในการคิดไตร่ตรองถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และสามารถตัดสินใจได้อย่างมีหลักการโดยสามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) – ทักษะในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ให้ความมั่นใจ มั่นใจ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจต่างๆ รวมถึงความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น ก่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจ และช่วยเสริมศักยภาพในการทำงานเป็นทีม

บุคลิกภาพ – คุณค่าที่สามารถมองเห็นได้ผ่านรูปลักษณ์ภายนอกและอากัปกริยาที่ดูดี น่าเชื่อถือ น่าเคารพนับถือ ซึ่งสามารถสร้างผลดีต่อทั้งบริษัทและตนเอง

ความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงออกแบบ (Design thinking & creativity) – รูปแบบในการคิดอย่างมีเหตุมีผลในการระบุปัญหา และการหาคำตอบอย่างมีระบบโดยเน้นมุมมองของผู้ใช้งาน ผ่านการนำแนวคิดเชิงออกแบบอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม และแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม

ทักษะที่ช่วยให้ทำงาน/อยู่ร่วมกับคนอื่นได้ดีขึ้น

ทักษะทางด้านภาษา – ทักษะที่ใช้เป็นตัวกลางในการสื่อสาร ลดข้อจำกัดเรื่องเชื้อชาติ และวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์ร่วมกันในสังคมได้กว้างและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทักษะในการสื่อสารและการนำเสนอ (Communication & Presentation skill) – ทักษะที่ช่วยในการสื่อสารระหว่าง ผู้ส่งสารและผู้รับสารอย่างเป็นระบบ ช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ด้วยวิธีการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ ตรงวัตถุประสงค์และเหมาะสมกับผู้รับสาร

ทักษะการเจรจาต่อรอง (Negotiation skill) – ทักษะในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง หรือบริหารความต้องการของแต่ละฝ่าย ผ่านกระบวนการวางแผน เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน ตามการทำข้อตกลงในรูปแบบต่างๆ

ทักษะการบริหารโครงการ (Project management) – การบริหารงานหรือโครงการให้ประสบความสำเร็จตามแผนการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ การบริหารเวลาในการทำงาน และการจัดการคุณภาพของงานให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์

ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership skill) – ทักษะในการเป็นผู้สร้างความเชื่อมั่น ความมั่นใจ และการเป็นผู้ส่งสารหลัก เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับทั้งตัวงานและตัวบุคคลอย่างเหมาะสม

ทักษะการบริหารคน (People management skill) ทักษะที่ช่วยให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ในการบริหารงานและบริหารคน ผ่านวิธีการต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

หลังจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์ผลการวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัยในทั้ง 2 เรื่องที่ศึกษา โดยได้ข้อสรุปดังต่อไปนี้

5.1.1 ความคาดหวังของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานครในเรื่องของการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างคาดหวังในเรื่องการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ ประกอบด้วยปัจจัยที่ทำให้รู้สึกชอบ(พึงพอใจ) ได้แก่ การได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งศึกษาที่ตรงกับความต้องการ ความสนใจของกลุ่มตัวอย่าง อาชีพและงานที่มีให้เลือกหลากหลาย ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี ความคาดหวังในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มากกว่าต่างจังหวัดทั้งในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้และตำแหน่งงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงสภาพแวดล้อม ที่ผลักดันให้จำเป็นต้องเรียนรู้ ปรับตัวอยู่เสมอ ได้วิธีการและมุมมองใหม่ๆจากคนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ตนเองก้าวหน้า และสุดท้ายคือการได้มีโอกาสเข้าถึงแหล่งทรัพยากร ความเจริญของเมืองหลวง เช่น ระบบสาธารณูปโภค ห้างสรรพสินค้า สถานที่ท่องเที่ยว และโอกาสในการทำธุรกิจอีกด้วย ในทางกลับกันก็ยังมีปัจจัยที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกไม่ชอบ(ไม่พึงพอใจ) ได้แก่ ความแออัดหนาแน่นของประชากรในกรุงเทพมหานคร การใช้ชีวิตที่เร่งรีบ มลพิษ และสภาพรถติดที่ทำให้ต้องใช้เวลาในการเดินทางมาก รวมถึงเรื่องนิสัยใจคอของคนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีมนุษยสัมพันธ์ ความช่วยเหลือเกื้อกูล และความจริงจังต่อกันที่กลุ่มตัวอย่างมองว่ามีน้อยกว่าต่างจังหวัด นอกจากนี้ยังมีเรื่องสังคมที่มีการแข่งขันที่สูง และการแก่งแย่งชิงดี

โดยจากปัจจัยที่ทั้งชอบและไม่ชอบนั้น สามารถนำไปเชื่อมถึงความต้องการในการกลับภูมิลำเนาของกลุ่มตัวอย่างได้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอยากกลับภูมิลำเนานั้น พบว่ามีเหตุผลที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ไม่ชอบในการใช้ชีวิตอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องนิสัยใจคอของคนที่ใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานคร การแข่งขันที่สูง มลภาวะ รถติด ค่าครองชีพที่สูง รวมถึงเรื่องความเหงาจากการใช้ชีวิตอย่างโดดเดี่ยว นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการอยากกลับภูมิลำเนาที่ไม่ได้ถูกกล่าวมาตอนต้นอีกด้วย เช่น การอยากกลับไปดูแลพ่อแม่ และการแต่งงานสร้างครอบครัว เป็นต้น และในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่อยากกลับภูมิลำเนานั้น จากการ

สัมภพณ์ เหตุผลที่ได้มีการให้ข้อมูลล้วนเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยที่ชอบในการใช้ชีวิตในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง รายได้ที่สูงกว่าต่างจังหวัด โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการพัฒนาตนเอง มีโอกาสได้งาน เลือกลงงานที่หลากหลายตรงความต้องการ รวมถึงความเจริญของเมืองหลวง การเข้าถึงแหล่งทรัพยากรต่างๆที่มากกว่าต่างจังหวัด และยังมีปัจจัยที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับความชอบ คือเรื่องการลงทุนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในการซื้อสินทรัพย์ หรือแหล่งที่อยู่ ซึ่งเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างนั้นไม่ต้องการกลับภูมิลำเนา

ความคาดหวังในเรื่องของการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จากการเก็บข้อมูลสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ปัจจัยหลัก ดังนี้ 1. ความสบายใจในการทำงาน ทั้งในเรื่องการได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี หน่วยงานที่ตรงความรู้ความสามารถ เวลาในการทำงานและปริมาณงานที่เหมาะสม รวมถึงระยะทางในการเดินทางจากที่พักไปยังสถานที่ทำงานที่ไม่มากจนเกินไปอีกด้วย 2. ค่าตอบแทนและความมั่นคง กล่าวคือ เงินเดือน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงานที่สามารถทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกมั่นใจได้ในระยะยาว ลดความกังวลต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้ 3. อิสระในการทำงาน ในที่นี้หมายถึง การทำงานที่มีความยืดหยุ่น ทั้งในเรื่องของระบบและขั้นตอน การทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ รวมถึงการได้อิสระในการคิด โอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ และเรื่องเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่น 4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การได้ทำงานที่ท้าทาย พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

ซึ่งจากปัจจัยต่างๆที่กลุ่มตัวอย่างคาดหวังในเรื่องของการทำงาน สามารถเจาะลึกไปถึงความคาดหวังในการเลือกงานของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีการแบ่งเป็นปัจจัยหลักในการเลือกงานเป็น 3 หัวข้อดังนี้ 1. งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและตรงกับความต้องการส่วนตัว ทั้งงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาก่อนเข้าทำงาน และงานที่สามารถเติมเต็มความคาดหวังส่วนตัวในเรื่องของความชอบและเป้าหมายชีวิตของแต่ละคนอีกด้วย 2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในเรื่องของตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงาน การได้มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทาย และได้พัฒนาตนเอง 3. ค่าตอบแทน ทั้งในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการที่มากขึ้น รวมถึงค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆที่เพิ่มมากขึ้น เช่น flexible benefit ที่สามารถปรับเปลี่ยนให้ตรงความต้องการของลูกจ้างมากขึ้น วันลาหยุดงานที่มากขึ้น การมีcompany trip เพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

5.1.2 ทักษะของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้จัดทำได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในมุมมองของผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยกลุ่มตัวอย่างได้มีความคิดเห็นต่อการสามารถได้รับความก้าวหน้าอย่างเหมาะสมไว้ 4 มุมมอง ดังนี้ 1. ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากตนเอง กล่าวคือ การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการใช้ชีวิต การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคที่พบ 2. ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการมีวุฒิการศึกษา หรือประกาศนียบัตรที่รับรองความสามารถต่างๆ ที่ตรงวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือแม้แต่ประสบการณ์ในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาของบริษัทได้ 3. สิ่งแวดล้อม ปัจจัยที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากตนเอง ทั้งในเรื่องการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม ความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากนี้ยังมีเรื่องของการมีผู้คอยสนับสนุน ผลักดัน มีเครือข่ายที่คอยช่วยเหลือทั้งในและนอกองค์กร เป็นต้น 4. ทักษะต่างๆ ที่ช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากความสามารถที่หลากหลายและเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ยอมรับต่อหัวหน้าและลูกน้อง ไม่ว่าจะเป็น ภาษาที่ 2 และ 3 ทักษะในการสื่อสารที่ดี ความคิดสร้างสรรค์ ยิ่งไปกว่านี้ยังได้กล่าวถึง ทักษะในการบริหารจัดการ ระยะเวลา และทรัพยากร รวมถึงภาวะผู้นำที่พึงมีอีกด้วย

ความรู้สึกก้าวหน้าและไม่ก้าวหน้าในกลุ่มตัวอย่างมีต่อตนเองหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เป็นสิ่งที่หลังจากผู้จัดทำได้มีการศึกษา พบว่ามีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอุดมคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ในแนวทางที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ได้มีการระบุไว้เบื้องต้น ซึ่งทำให้สามารถอนุมานได้ว่า ความรู้สึกก้าวหน้าที่มีต่อตนเองนั้นจะเกิดขึ้นได้หากสิ่งที่ได้จากงานที่ทำนั้น มีความสอดคล้องกับความคาดหวังของตนเอง โดยแบ่งเป็น 3 เรื่อง คือ 1. การเงินและตำแหน่ง 2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน 3. ความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้น เหล่านี้คือประเด็นหลักที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับอย่างเหมาะสมแล้ว ทำให้รู้สึกก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างไรก็ตามในทางกลับกัน กลุ่มตัวอย่างที่รู้สึกไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นมีแนวคิดที่แตกต่างออกไปนอกเหนือจากความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองในเรื่องต่างๆ โดยได้มีการระบุปัจจัยที่ทำให้รู้สึกไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ 3 เรื่อง คือ 1. ปัจจัยที่เกิดจากตนเอง กล่าวคือ การขาดความรู้ความสามารถ และทักษะต่างๆ ที่พึงมีของตนเอง ทำให้ไม่เกิดความก้าวหน้า 2. ตัวงาน/บริษัท ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมในองค์กรที่เติบโตอย่างเป็นลำดับขั้นตามระบบอาวุโส หรือแม้แต่การไม่มี career path ที่ชัดเจนขององค์กร 3. สิ่งแวดล้อม ทั้งการทำงานเป็นทีมกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการไม่มีผู้สนับสนุนส่งเสริม ที่คอยผลักดันให้เกิดความก้าวหน้า เป็นต้น

โดยกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความก้าวหน้า มากกว่า รู้สึกว่าตนเองก้าวหน้า เล็กน้อย ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศชายรู้สึกว่าจะตนเองก้าวหน้ามากกว่าอย่างชัดเจน กว่าความรู้สึกไม่ก้าวหน้าที่มีต่อตนเอง

ทางผู้วิจัยได้กำหนดคำถามเพิ่มเติม เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลให้มีความชัดเจน ถูกต้องยิ่งขึ้นอีกครั้ง โดยการตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความต้องการความก้าวหน้า และสิ่งที่บั่นทอนความต้องการที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้า ในมุมมองของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งผลที่ได้ในส่วนใหญ่นั้นมีความสอดคล้องทั้งกับเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความก้าวหน้า และความรู้สึกก้าวหน้า/ไม่ก้าวหน้าที่มีต่อตนเอง รวมถึงยังมีความต้องการในบางส่วนที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาเช่นกัน

โดยสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความต้องการความก้าวหน้าของกลุ่มตัวอย่างนั้น เกิดขึ้นจาก 3 ปัจจัยหลัก 1.ความต้องการที่เกี่ยวกับตนเอง ทั้งในเรื่องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีคุณค่าในองค์กร การได้เลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีการได้ทำงานที่ตนเองรักด้วยเช่นกัน 2.ความต้องการที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เกิดจากการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำชื่นชมยกย่อง การมีทีมงานที่ดี มีความสามัคคี และยังมีเรื่องการได้รับความก้าวหน้าที่มากกว่าเพื่อนร่วมงานที่ส่งเสริมให้เกิดความต้องการในการก้าวหน้า ในหน้าที่การงานอีกด้วย 3.ความต้องการที่เกี่ยวกับตัวงานและบริษัท ไม่ว่าจะจากการได้ทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง และยังรวมถึงงานที่ทำได้ทำให้ประโยชน์ต่อบริษัทและสังคมอย่างมากในวงกว้าง

ในทางตรงกันข้าม สิ่งที่บั่นทอนความต้องการความก้าวหน้าของกลุ่มตัวอย่างนั้น เกิดจาก 3 ปัจจัยหลักเช่นกัน 1. สิ่งบั่นทอนที่เกิดจากตนเอง กล่าวคือ การต้องทำงานที่ตนไม่อยากทำ การไม่ได้รับความก้าวหน้าที่ต้องการอย่างเหมาะสม ความรู้สึกที่ตนเองไม่มีคุณค่าในองค์กร หรือแม้แต่เรื่องความสามารถที่ไม่พร้อมของตนเอง ยิ่งไปกว่านั้นยังมีเรื่องการเดินทางจากที่พักไปยังที่ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อเรื่องนี้ได้อีกด้วย 2. สิ่งบั่นทอนที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็น การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การต้องอยู่กับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานที่เห็นแก่ตัว กลั่นแกล้ง ไม่สนับสนุนเมื่อเกิดปัญหา และยังมีปัจจัยที่บั่นทอนอย่างร้ายแรงในจากกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง เรื่องการถูกคุกคามทางเพศ ทั้งทางกายและทางจิตใจอีกด้วย 3. สิ่งบั่นทอนที่เกิดจากตัวงานและบริษัท การต้องทำงานในองค์กรที่มีระบบงานซ้ำเดิม งานไม่มีความท้าทาย ไปจนถึงการต้องทำงานที่ยากและเยาะจนเกินความเหมาะสม นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการต้องทำงานในบริษัทที่ไม่มีความมั่นคง ไม่สามารถวางใจได้ในความเป็นอยู่และความก้าวหน้าที่เหมาะสมที่ได้รับ เป็นต้น

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร

ในเรื่องของการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.2.1 ความคาดหวังในการใช้ชีวิตและการทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาความคาดหวังในการใช้ชีวิตและการทำงานของคนต่างจังหวัดหลังจากมาทำงานในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยพบว่า การมาใช้ชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังได้ครบทั้ง 5 ชั้น ตามทฤษฎีแรงจูงใจของอับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 2497) มีโอกาสที่กลุ่มตัวอย่างจะออกไปแสวงหาความคาดหวังที่ต้องการซึ่งไม่ได้รับการมาใช้ชีวิตและการทำงานในกรุงเทพมหานครเช่นกัน

โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทั้งเรื่องการใช้ชีวิตและการทำงานในกรุงเทพมหานครดังนี้

โดยหากวิเคราะห์เพียงแค่การมาใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานครนั้น กลุ่มตัวอย่างถือว่าได้รับการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ เพียงแค่ 2 เรื่องเท่านั้น ได้แก่ 1. ความต้องการทางกาย (Physiological needs) ความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค เป็นต้น 2. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการความรักและการยอมรับ ทั้งในแง่ของการต้องการเป็นคนรัก และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ซึ่งจากข้อมูลการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่า ความต้องการขั้นนี้ มีทั้งกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเป็นอย่างมาก รู้สึกได้รับความรัก และการยอมรับ จากกลุ่มเพื่อนหรือผู้คนในกรุงเทพมหานครเป็นอย่างดี เนื่องจากมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน จากความลำบากและปัญหาที่มีร่วมกันจากการมาใช้ชีวิตและการทำงาน เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้าม มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากเช่นกันที่มีแนวโน้มในด้านลบ เมื่อกล่าวถึงความสัมพันธ์กับคนในสังคมกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของนิสัยใจคอ ความต่างทางวัฒนธรรม มนุษยสัมพันธ์ และความสบายใจ ไม่ว่าจะเป็นจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือแม้กระทั่งผู้คนในสังคมกรุงเทพมหานครที่พบเจอในชีวิตประจำวัน เมื่อได้วิเคราะห์ตามทฤษฎีแรงจูงใจแล้วนั้น ในส่วนของการใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานคร อาจอนุมานได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับเพียงแค่ความพอใจขั้นพื้นฐาน (Physiological) และความต้องการทางสังคม (Social needs) ส่วนหนึ่งเท่านั้น

นอกจากนี้เมื่อนำทฤษฎีมาวิเคราะห์ร่วมกับความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานในจังหวัด กรุงเทพมหานคร จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิงนั้น มีความคาดหวังจากการทำงานในทุกชั้นตามทฤษฎีแรงจูงใจตั้งแต่ 1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological needs) เงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) งานที่มั่นคง สภาพที่ทำงานเหมาะสมและปลอดภัย 3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) มิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่ที่ดีของหัวหน้างาน 4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การได้รับความก้าวหน้าทางด้านตำแหน่งงาน ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ 5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) การสามารถบรรลุเป้าหมายชีวิตของตนได้ มีอิสระในการใช้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ภัสสรโยธิน (2552) ที่ได้กล่าวถึงความต้องการของพนักงาน ในการเข้าทำงานจากมากไปน้อย ว่าต้องการความสำเร็จในชีวิต อิสระจากการทำงาน และการได้พัฒนาความสามารถของตนเอง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีสองปัจจัย ในส่วนของปัจจัยจูงใจ และสอดคล้องกับข้อมูลผู้ถูกสัมภาษณ์ในงานวิจัยฉบับนี้บางส่วนอีกด้วย

อย่างไรก็ดี จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับแรงจูงใจและการตอบสนองตามความคาดหวังจากการทำงาน พบว่า ความคาดหวังจากทฤษฎีแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างนั้น ยังไม่ได้รับการตอบสนองในทุกๆข้อจากการมาทำงานและใช้ชีวิตในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างได้กล่าวถึง 3 ประเด็นหลักที่ได้รับ ได้แก่ 1. การเงินและตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและความต้องการการยกย่อง 2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นความต้องการทางสังคม 3. ความสามารถที่มากขึ้น โดยถือเป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิต และความต้องการการยกย่อง อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ได้รับนั้นยังคงขาดความต้องการความปลอดภัย ที่ได้จากการได้ทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคง และสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย เหมาะสมแก่การทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งได้มีการกล่าวถึงเกี่ยวกับเรื่องนี้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการแต่ยังไม่ได้รับการตอบสนองแต่อย่างใด

ในอีกด้านหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับแรงจูงใจและการตอบสนองตามความคาดหวังอย่างเหมาะสม ได้กล่าวถึงสิ่งที่ไม่ได้รับ โดยเน้นในประเด็นดังนี้ 1. ในเรื่องการไม่ได้พัฒนาความสามารถของตนเอง ซึ่งถือเป็นความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิตและความต้องการความยกย่อง 2. จากตัวงาน กล่าวคือจากทั้งระบบงานในบริษัท วัฒนธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร และการไม่ได้รับการประเมินผลงานอย่างโปร่งใสที่เที่ยงธรรมจากหัวหน้างาน

อีกด้วย โดยถือว่าเกี่ยวข้องกับความต้องการการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิตส่วนบุคคล และยังเกี่ยวข้องกับเรื่องความต้องการขั้นพื้นฐานอีกด้วย 3. สิ่งแวดล้อม จากทั้งหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นความต้องการทางสังคม ที่กลุ่มตัวอย่างที่รู้สึกไม่ได้รับการตอบสนอง ตามความคาดหวังจากการมาทำงานในกรุงเทพมหานคร ได้กล่าวว่า ไม่ได้รับอย่างเหมาะสมอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปว่าความคาดหวังในการใช้ชีวิตและการทำงานในจังหวัด กรุงเทพมหานครนั้น ยังไม่สอดคล้องตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 2497) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 2502) ในเรื่องความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ในการทำงานในองค์กรที่มั่นคง และมีสถานที่ที่ปลอดภัยเหมาะแก่การทำงาน (ซึ่งอยู่ในความต้องการขั้นที่ 2 ของทฤษฎีแรงจูงใจ) ในกลุ่มตัวอย่างที่รู้สึกพอใจในการทำงานใน กรุงเทพมหานคร ในอีกด้านหนึ่ง กลุ่มที่รู้สึกไม่ได้รับความพอใจ ตามที่คาดหวังนั้น ยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมในเรื่อง ความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) ซึ่งตรงกับ ขั้น 3 4 และ 5 ของทฤษฎีแรงจูงใจ และถือว่าขาดปัจจัยจูงใจเป็นหลัก ในทฤษฎีสองปัจจัย ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ยังคงมีความต้องการอีกมากเพื่อที่จะสามารถเต็มเต็มความปรารถนาได้อย่างครอบคลุมแก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้น ลดอัตราการลาออก ข้ายางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิวิทพร สุวรรณรัตน์ (2561) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ที่ได้กล่าวว่า หากพนักงานรู้สึกได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มากขึ้น

5.2.2 ทักษะของคนต่างจังหวัดกลุ่ม Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลในเรื่องความก้าวหน้าที่เหมาะสมได้รับตามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างนั้น ประกอบด้วย 1. ความทะเยอทะยานและพฤติกรรมส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นการตั้งเป้าหมาย การพัฒนาตนเอง หรือแม้แต่การมีแนวคิดที่ส่งผลต่อการทำงานที่ดี 2. ความสามารถ และประสบการณ์ ทั้งในส่วนของการแก้ปัญหา และการมีประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย รวมถึงการมี background / license / certification ที่ใช้อย่างอิงความสามารถอีกด้วย 3. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความก้าวหน้า ไม่ว่าจะเป็นเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือแม้กระทั่งเกิดขึ้นจากตนเอง 4. ทักษะเพิ่มเติมที่ทำให้โดดเด่นแตกต่าง เป็นที่ต้องการมากขึ้น โดยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของ วาสนา ภัสสรโยธิน (2552) ที่กล่าวว่า อิศระในการทำงาน การ

ได้พัฒนาตนเอง การได้ทำงานที่ท้าทาย และทัศนคติที่มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จได้ในมุมมองของพนักงาน นอกจากนี้ เมื่อเทียบกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) แล้วนั้น สามารถอนุมานได้ว่าปัจจัยที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกถึงความก้าวหน้า ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่เกิดจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ทั้งสิ้น ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่เกิดจากความต้องการการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จสูงสุด อย่างไรก็ตาม ยังมีความต้องการของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เกิดจากความต้องการทางสังคม (Social needs) ในทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Motivation Theory) ในบางส่วนด้วยเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม หลังจากได้มีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ความรู้สึกก้าวหน้าและรู้สึกไม่ก้าวหน้าที่มีต่อตนเอง ในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย จะรู้สึกก้าวหน้าเมื่อได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมในเรื่องของปัจจัยจูงใจเป็นส่วนใหญ่ และมีแค่บางส่วนเท่านั้นที่กล่าวถึงการได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ซึ่งถือเป็นปัจจัยค้ำจุนเมื่อเทียบกับทฤษฎีสองปัจจัย ในทางตรงกันข้าม กลุ่มเพศชายที่รู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความก้าวหน้านั้น เกิดจากการไม่ได้รับปัจจัยจูงใจที่คาดหวังเป็นหลักเช่นกัน ในอีกด้านหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจะรู้สึกถึงความก้าวหน้าที่มีต่อตนเอง หากได้รับการตอบสนองในปัจจัยจูงใจ แต่ได้มีการกล่าวถึงการได้รับปัจจัยค้ำจุนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย ในเรื่องความสัมพันธ์อันดีในสถานที่ทำงาน เข้ากับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่รู้สึกไม่ได้รับการตอบสนองที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าอย่างเหมาะสม ได้กล่าวถึงการไม่ได้รับปัจจัยจูงใจเป็นหลักเช่นกัน เพิ่มเติมคือปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ดังนั้น การจะทำให้กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิงรู้สึกถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้นั้น ต้องสนับสนุน ส่งเสริมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจเป็นหลัก แต่ต่างกันว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีความคาดหวังที่ต่างกัน โดยในกลุ่มเพศชายเน้นปัจจัยค้ำจุนเรื่องรายได้ ส่วนเพศหญิงเน้นปัจจัยค้ำจุนเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เป็นต้น

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยทัศนคติต่อความก้าวหน้าในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความต้องการ และสิ่งที่บั่นทอนความต้องการในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าที่ได้รับนั้น ถือว่าคล้ายคลึงกับทั้งทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีสองปัจจัย ในเรื่องความต้องการที่ครบในทุกๆชั้น ที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วสามารถส่งผลให้เกิดความต้องการและความไม่ต้องการในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างได้ ไม่ว่าจะเป็น สิ่งเสริมแรงและสิ่งบั่นทอนที่เกี่ยวกับตนเอง โดยตรง เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ที่เกิดจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน และความมั่นคงของบริษัท แต่สิ่งทีนอกเหนือจากสิ่งที่อ้างอิงในทฤษฎีคือ ความต้องการ work life balanced ทั้งในเรื่องของเวลาและงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นความต้องการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กล่าวคือ หากได้รับงานที่หนักหรือยากจนเกินไป ไม่

เหมาะสมกับค่าตอบแทนหรือสิ่งที่จะต้องเสียไป เช่น เวลาในการทำในสิ่งที่ตนสนใจ สุขภาพ หรือ แม้แต่เวลาและความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน เป็นต้น *สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศีลาพร กันทา (2562) ที่ได้กล่าวถึงการทำงานที่ไม่หนักมากจนเกินไป เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และการทำงาน ซึ่งถือเป็นอีกสิ่งที่สามารถส่งเสริมและบั่นทอนความต้องการในการทำงานซึ่ง ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเช่นกัน* แล้วยังมีเรื่องลักษณะงาน ในงานที่ยืดหยุ่น ใน เรื่องขั้นตอนในการทำงาน และการเข้างาน รวมถึงงานที่มีความท้าทาย ได้มีโอกาสทำสิ่งใหม่อยู่เสมอ ไม่ใช่งานที่มีรูปแบบซ้ำเดิม (Routine job) ซึ่งเป็นความต้องการเพิ่มเติมที่มีผลต่อการทำงาน อีกด้วย จึงสามารถอธิบายได้ว่า ด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ทำให้ความต้องการในการใช้ชีวิตและ การทำงานของพนักงาน มีมากขึ้นเกินกว่าปัจจัยเสริมแรงตามที่ทฤษฎีได้เคยระบุไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้กับบริษัทและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานใน กรุงเทพมหานคร รวมถึงข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่สนใจทำการวิจัยในครั้งถัดไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่มีให้กับบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้อง

บริษัทสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ตามคำแนะนำได้ดังนี้

การจัดโปรแกรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ และผลการวิจัย บริษัทสามารถนำข้อมูลในส่วนทักษะ เพิ่มเติมที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งในส่วนทักษะ ที่ช่วยพัฒนาตนเองได้โดยตรง เช่น ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสายงาน ความสามารถในการ คิดวิเคราะห์และการตัดสินใจในเชิงกลยุทธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึง การพัฒนาบุคลิกภาพให้แก่พนักงาน และในส่วนทักษะที่ช่วยในการทำงานและการอยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเจรจาต่อรอง ภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร ทีม ทักษะการบริหารโครงการ และทักษะเพิ่มเติมทางภาษา เป็นต้น ซึ่งนอกจากจะเป็นวิธีการ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่พนักงานในองค์กร ทั้งในระดับหัวหน้างานและพนักงาน ทั่วไปแล้ว ยังถือเป็นการส่งเสริมให้เกิดความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน ให้มากขึ้นอีกด้วย โดยการจัดโปรแกรมตามเนื้อหาที่พนักงานสนใจในการช่วยพัฒนาจุดแข็งที่มี เดิมเต็มจุดอ่อนที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความต้องการการยกย่องและ

ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิตให้แก่พนักงานตามทฤษฎีแรงจูงใจ เหมือนดังเช่นบริษัทชั้นนำในประเทศไทยอย่าง BJC SCG INTOUCH ที่ได้มีการนำโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัท SEAC ภายใต้โมเดลการเรียนรู้ YourNextU มาใช้ โดยเริ่มต้นจากการระบุสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ที่ทั้งพนักงานและองค์กรต้องการก่อน หลังจากนั้นทางบริษัทจะเป็นตัวกลางในการจัดหาผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายอุตสาหกรรม ที่มีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ มาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ดี เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับในองค์กรให้พร้อมแก่การแข่งขันที่มากขึ้นในการทำธุรกิจในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย (ชลัมพ์ สุภวาทิ , 2562) นอกจากนี้ยังช่วยลดสิ่งบั่นทอนที่ทำให้พนักงานรู้สึกไม่ได้รับความก้าวหน้า ในเรื่องของพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอีกด้วย และเมื่อความพึงพอใจของพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม อาจส่งผลต่อความทุ่มเทเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและผลลัพธ์ต่อบริษัทที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มที่อาจทำให้เกิดการโยกย้ายงาน ย้ายกลับภูมิลำเนา หรือลาออกจากงานได้เช่นกัน

สร้างระบบหรือกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานได้แสดงความสามารถ

การได้ทำงานที่ท้าทาย การได้ลองทำสิ่งใหม่ๆ การแข่งขัน ถือเป็นสิ่งที่ตอบวัตถุประสงค์ความต้องการในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างได้ โดยบริษัทอาจใช้กิจกรรมในองค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วม ในรูปแบบของการจัดการแข่งขันโดยอาจมีเงินรางวัลเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่ในเรื่องที่แข่งขัน โดยอาจเป็นการแข่งขันในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน นอกจากจะเป็นการผลักดันให้เกิดทั้งความต้องการขั้นพื้นฐานจากเงินรางวัล และความต้องการการยกย่องนับถือ ในมุมมองของพนักงานแล้ว ยังทำให้บริษัทรับรู้ถึงศักยภาพของพนักงานมากขึ้น นำไปสู่การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การเพิ่ม productivity ในองค์กรให้มากขึ้นอีกด้วย ดังเช่นการจัดการกิจกรรมภายในองค์กรผ่าน โครงการ HATCH-WALK-FLY ของบริษัท SCG ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์แก่พนักงานในการทำธุรกิจสตาร์ทอัพ ให้ความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างไอเดียจากผู้เชี่ยวชาญที่ประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจ รวมถึงการให้เงินทุนในการทำธุรกิจสตาร์ทอัพของตนเองแก่ผู้ชนะการประกวดโครงการอีกด้วย (Brand Buffet , 2562)

กำหนดนโยบายให้ค่าตอบแทนที่จูงใจพนักงานยิ่งขึ้น

ค่าตอบแทนในที่นี้หมายถึงค่าผลตอบแทนที่ได้รับทั้งในรูปแบบของตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน จากเงินเดือนและสวัสดิการทั่วไปที่พนักงานมักได้รับเป็นปกติ ซึ่งบริษัทสามารถพิจารณา ค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากงานวิจัยได้ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ที่มีความสมเหตุสมผลกับงานที่ได้รับ เท่ากับหรือมากกว่าบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรม

เดียวกัน และอาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การมีรถรับส่งพนักงาน ในช่วงค่า-ดึก เมื่อพนักงานต้องทำงานล่วงเวลา เพื่อเพิ่มความต้องการความปลอดภัยของพนักงาน ให้มากขึ้น การมีนโยบายการแต่งกายที่ให้อิสระมากขึ้นในการมาทำงาน การให้สวัสดิการ รักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงครอบครัว หรือสามารถโยกย้าย/ปรับเปลี่ยนสวัสดิการที่ไม่ต้องการให้ ตอบสนองความต้องการอย่างอื่นของพนักงานแต่ละคนมากขึ้น เช่น หากไม่ต้องการได้สวัสดิการ รักษาพยาบาลทั่วไป พนักงานสามารถเปลี่ยนเป็นค่าน้ำมันรถ ค่ารถไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์มือถือ หรือค่าใช้จ่ายต่างๆที่ต้องการได้ในวงเงินที่บริษัทให้อย่างอิสระ ทั้งนี้จากการนำสวัสดิการแบบ ยืดหยุ่น (Flexible Benefit) มาใช้ พบว่าพนักงานกว่า 80% ของบริษัททาวเวอร์ส วัตสัน มองว่า สวัสดิการยืดหยุ่น ก่อให้เกิด Employee engagement ที่ดียิ่งขึ้นในองค์กร และสามารถช่วยในการจูงใจพนักงานให้รู้สึกพอใจในบริษัทมากยิ่งขึ้น (Generation Y Seminar , 2558) รวมถึง การมี นโยบายสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของพนักงาน โดยอาจมีเงินพิเศษที่ให้พนักงานสำหรับการ ใช้ในการพัฒนาตนเองตามความต้องการ เช่น สนับสนุนค่าเรียนปริญญาโท/เอก ค่าเรียน ภาษาอังกฤษ เป็นต้น ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจเพิ่มเติมให้กับพนักงานแล้ว ยัง เป็นการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจากที่ต่างๆให้อยากมาทำงานที่บริษัทอีกด้วย

พิจารณาระบบและลักษณะงานให้มีความทันสมัยและง่ายต่อการทำงานยิ่งขึ้น

นอกจากความยืดหยุ่นในเรื่องการปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนแล้วนั้น ความยืดหยุ่นในเรื่องการทำงานก็ถือเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการเช่นกัน ไม่เพียงแต่ต้องการการทำงานที่เร็วขึ้นแล้ว ยังต้องการในเรื่องของการได้รับอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจที่เร็ว ยิ่งขึ้น ซึ่งจากการวิจัยได้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการใน องค์กรที่เชื่องช้าจากระบบและลำดับขั้นในการตัดสินใจที่มีขั้นตอนมากเกินไป ดังนั้น บริษัทอาจ ใช้วิธีการจัดการองค์กรแบบ Decentralization หรือบริหารแบบ Flat Organization มากขึ้น เพื่อเพิ่ม ความคล่องตัวในการตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนความชำนาญในบริษัท ส่งผลให้เกิดการทำงานที่เร็ว ขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และ Productivity ที่สูงขึ้น เหมือนดังเช่นบริษัทชั้นนำระดับโลกอย่าง Amazon ซึ่งมีการนำ Flat organization มาใช้ ควบคู่กับการมีกลยุทธ์ในการทำงาน และวิสัยทัศน์ที่ ชัดเจนทั้งองค์กร รวมถึงการช่วยผลักดันหัวหน้าในแต่ละสายงานให้มีภาวะผู้นำในการบริหารทีม อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าใจและสื่อสาร Big Vision ของบริษัทให้คนในทีมได้ (Harvard business reviews, 2019) นอกจากนี้ยังต้องมีการเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นมาก ขึ้น ไม่ว่าจะจากบริษัทที่อาจมีช่องทางให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาและ ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างเปิดเผย โดยผ่านระบบ Intranet ที่ใช้ในองค์กร หรืออาจทำให้ การสื่อสารถึงผู้บริหารเป็นเรื่องง่ายขึ้น เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรมากขึ้น ส่งเสริม

ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน หรือแม้กระทั่งการเป็นช่องทางรับเรื่อง และแก้ไข ในประเด็นต่างๆเกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงเหตุการณ์เลวร้ายที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เป็นต้น นอกจากนี้ อาจมีการเพิ่มนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นในเรื่องการเข้างาน/เลิกงาน มากขึ้น โดยอาจมีการพิจารณาจากงานในแต่ละแผนก เกี่ยวกับวิธีการทำงาน การประสานงาน และความเร่งด่วนของงาน รวมถึงสนับสนุนให้สามารถทำงานนอกสถานที่หรือจากที่บ้านได้ (work from home) เนื่องจากจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสบริหารชีวิตความเป็นอยู่กับการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (work-life balance) ก่อให้เกิดจินตนาการ และลดความบั่นทอนที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ทั้งสภาพแวดล้อมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงช่วยลดสิ่งบั่นทอนที่เกิดจากการเดินทาง จากที่พักมายังที่ทำงานที่ใช้เวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ *Harvard business review* เกี่ยวกับการบริหารองค์กรที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลได้มากขึ้น จากการให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน ของ *Nicholas Bloom (2014)*

ทางบริษัทอาจมีการจัดหาที่อยู่อาศัยที่ไม่ไกลจากที่ทำงานให้พนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างได้มีการพูดถึงเรื่องระยะทางในการเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน ซึ่งถือเป็นหนึ่งในสิ่งที่พนักงานคาดหวังจากการทำงาน และสามารถบั่นทอนความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลทางตรงต่อ Performance ของพนักงานและ Productivity ที่สามารถทำให้บริษัท ดังนั้น บริษัทอาจมีนโยบายที่ช่วยในการจัดหาพื้นที่ให้พนักงานที่อาศัยอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน ในรูปแบบของการจัดหาสถานที่เพื่อให้เช่าอยู่ หรือซื้อเพื่อเป็นสินทรัพย์ส่วนตัวของพนักงาน เช่น การสนับสนุนให้พนักงานจากต่างจังหวัดหรือพนักงานที่มีบ้านอยู่ห่างไกลจากบริษัท สามารถกู้ยืมเงินจากบริษัทในอัตราดอกเบี้ยที่ถูกกว่าสถาบันการเงิน หรือมีเงินสนับสนุน/สวัสดิการพิเศษ ในการซื้อที่อยู่อาศัยในละแวกที่ทำงานได้ ดังเช่นบริษัท *True corporation* ที่ให้ความสำคัญในการใช้ชีวิตและการทำงานของพนักงาน โดยการจัดตั้ง *True Digital Park* อาคารสำนักงานใจกลางเมือง ซึ่งมีการสร้างคอนโดบริเวณติดกับสำนักงาน และได้ให้สิทธิส่วนลดพิเศษแก่พนักงานในการซื้อ ผ่อนชำระ หรือแม้แต่การจัดเป็นสัญญาเช่าเพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่พนักงาน ช่วยให้พนักงานมีชีวิตที่ง่ายขึ้น หลีกเลียงปัญหาการเดินทางในกรุงเทพมหานครที่ใช้เวลานาน (*Pimphorn.R , 2559*) เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานในเรื่องการบริหาร work-life balance และอาจช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ลดอัตราการลาออก การโยกย้ายงาน หรือการกลับภูมิลำเนา เนื่องจากเรื่องการลงทุนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในการซื้อสินทรัพย์ หรือแหล่งที่อยู่ ถือเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างนั้นไม่ต้องการกลับภูมิลำเนา อีกด้วย

ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ตามคำแนะนำได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร รวมถึงผู้จัดการสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้นในเรื่องความคาดหวังไปใช้เพื่อให้เข้าใจความต้องการของพนักงาน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่ว่าจะเป็นตัวพนักงาน จากการเข้าใจธรรมชาติและความคาดหวัง ตอบโจทย์ความต้องการได้ตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถเน้นส่งเสริมความต้องการความก้าวหน้าของพนักงานโดยการทำตามผลอภิปรายงานวิจัย เช่น กลุ่มพนักงานเพศชาย หัวหน้างานอาจทำการกระตุ้นเพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้โดยการมุ่งเน้นปัจจัยจูงใจ โดยการให้โอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ทำงานที่ท้าทาย หรือให้เป็นผู้รับผิดชอบในโปรเจกต์ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจเชิงบวกในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย และในอีกด้านหนึ่ง หัวหน้างานอาจทำการเสริมแรงจากการใช้ปัจจัยค่าจูง โดยเน้นความต้องการทางสังคม ในกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ที่เน้นเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย เป็นต้น

ซึ่งนอกจากหัวหน้างานจะสามารถใช้ทฤษฎีเสริมแรงมาช่วยกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นแก่พนักงานแล้ว หัวหน้างานอาจต้องเข้าใจและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่อาจเป็นการบั่นทอนความต้องการความก้าวหน้าของกลุ่มพนักงาน ที่ทั้งเกิดจากทีมเกิดจากระบบ หรือแม้แต่เกิดจากพฤติกรรมของหัวหน้างานเองที่มีต่อลูกน้อง เช่น การประเมินพนักงานอย่างโปร่งใสและสมเหตุสมผล ถือเป็นอีกปัญหาหนึ่งซึ่งเมื่อเกิดขึ้นอาจทำให้เกิดการต่อต้านจากพนักงานที่รู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับความก้าวหน้าอย่างที่สมควรจะเป็น จากการประเมินผลงานจากหัวหน้างานที่ไม่มีความชัดเจน เลือกว่ารักมากกว่าซิง มีอคติในการประเมิน เป็นต้น ทางผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอาจแก้ไขโดยการจัดทำระบบการประเมินที่มีมาตรฐาน ที่สามารถติดตาม รับฟังฟีดแบคได้อย่างเปิดเผย มีรูปแบบในการประเมินที่มีความเป็นสากล เช่น การนำระบบการประเมินของบริษัทชั้นนำระดับโลกอย่าง Google มาปรับใช้กับบริษัท โดยมีการประเมินผลงานตามความสามารถอย่างครอบคลุมแบบ 360 องศา ที่นอกจากหัวหน้าแล้ว ยังต้องมีเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ตนเอง รวมถึงผู้เกี่ยวข้องร่วมประเมินด้วย เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการประเมิน ลดความรู้สึกขัดแย้ง ไม่ได้รับความเป็นธรรมที่ได้หลังได้รับการประเมินที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง เป็นต้น (รวีส หาญอุตสาหะ, 2561) เหล่านี้ทำให้เกิดการยอมรับกันและกันมากขึ้น เพิ่มความรู้สึกพึงพอใจ ลดความรู้สึกขัดแย้งหรือบั่นทอนที่มีต่องานที่ทำ และมีแนวโน้มที่สามารถลดการลาออก ข้าราชการของพนักงานได้อีกด้วย เมื่อได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังที่เพียงพอ

ผู้อ่านสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองได้โดยการนำผลการวิจัยไปเปรียบเทียบ เพื่อเป็น Benchmark ให้ตนเอง ได้เข้าใจตนเองและเพื่อนร่วมงานมากขึ้นในเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน เป้าหมาย ความคาดหวังในการทำงาน รวมถึงทักษะที่กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนต้องการใช้ในการพัฒนา เพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง เพิ่มโอกาสในการได้รับความก้าวหน้าทั้งในเรื่องตำแหน่ง ค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับให้มากขึ้น และอาจเป็นการช่วยเติมเต็มหรือหาเป้าหมายในการทำงานและการดำรงชีวิตของตนเองได้อีกด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แม้จะได้ข้อมูลเชิงลึกมากมายที่สามารถนำไปต่อยอด พัฒนาให้เกิดประโยชน์ในองค์กรได้ อย่างไรก็ตามทางผู้จัดทำได้ตระหนักถึงข้อจำกัดต่างๆเกี่ยวกับข้อมูล ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง หรือต่อยอดในงานวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

งานวิจัยนี้แม้จะสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อเพื่อให้เข้าใจความคาดหวังและทัศนคติของพนักงานได้มากขึ้น นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา และการกำหนดนโยบายต่างๆให้ทางบริษัทได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ข้อมูลที่ได้เจาะจงเฉพาะกลุ่มคนต่างจังหวัดที่มาใช้ชีวิตและทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น ไม่ได้ครอบคลุมถึงคนกรุงเทพมหานครที่ทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จึงไม่สามารถสรุปได้อย่างแน่ชัดว่า แนวทางในการแก้ไขพัฒนาพนักงานในองค์กรนั้น จะสามารถตอบสนองความคาดหวังของคนที่มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดกรุงเทพมหานครตั้งแต่แรกได้อย่างแท้จริง จึงอาจต้องมีการเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมถึงความคาดหวัง ทัศนคติต่อการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของกลุ่มคนกรุงเทพมหานครที่ทำงานในกรุงเทพมหานครด้วยในครั้งต่อไป เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากการปรับปรุงพัฒนาขององค์กรได้มากและแม่นยำยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ยังไม่ปรากฏในกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาเพิ่มเติม เปรียบเทียบ หาแนวทางที่ดีที่สุดต่อไปในอนาคต

งานวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัทเอกชน และภาครัฐ หลังจากผู้จัดทำได้ทำการเก็บข้อมูลพบว่าข้อมูลบางส่วนในเรื่องความคาดหวังในการทำงานนั้นค่อนข้างแตกต่างกันเล็กน้อยในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานบริษัทเอกชนและกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานราชการ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ทำงานในบริษัทเอกชนนั้น พบว่ามีความคาดหวังที่ได้จะรับการตอบสนองในเรื่องความต้องการการยกย่อง ความต้องการสำเร็จสูงสุดในชีวิต รวมถึงเรื่องความต้องการพื้นฐานเกี่ยวกับรายได้เป็นหลัก หากอ้างอิงตามทฤษฎีแรงจูงใจ ในอีกด้านหนึ่งกลุ่ม

ตัวอย่างส่วนน้อยที่ทำงานในหน่วยงานราชการนั้น แม้จะมีความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จสูงสุดเหมือนกัน แต่กลับไม่ได้มีความต้องการในเรื่องความต้องการขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนมากนัก เพิ่มเติมคือมีความต้องการเรื่องความปลอดภัยจากความมั่นคงในการทำงานเป็นจุดที่ให้ความสำคัญมากกว่า ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจนำข้อมูลที่ได้จากครั้งนี้มาต่อยอดและเก็บข้อมูลเพิ่มเติม โดยแยกประเภทกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมเรื่องประเภทของหน่วยงานที่ทำอยู่ เพื่อให้สามารถจัดทำข้อเสนอแนะได้ครอบคลุม และนำไปพัฒนาปรับปรุงได้เฉพาะกลุ่มมากขึ้น

งานวิจัยนี้ได้กล่าวถึงความคาดหวังและทัศนคติต่อความก้าวหน้าเฉพาะในมุมมองของกลุ่มคน Generation Y เท่านั้น ไม่ได้มีการครอบคลุมถึงพนักงานในช่วงกลุ่มอายุอื่นๆในองค์กร ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ข้อมูลครอบคลุมทั้งองค์กร อาจมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องของการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม Generation X และ กลุ่ม Baby boomer นอกจากนี้อาจเก็บข้อมูลไปถึงกลุ่ม Generation Z เพื่อให้สามารถเข้าใจความต้องการมุมมองเกี่ยวกับความก้าวหน้า รวมถึงสิ่งกระตุ้นและสิ่งที่อาจบั่นทอนความต้องการก้าวหน้าของคนแต่ละกลุ่ม เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปออกแบบนโยบาย กำหนดกฎเกณฑ์ใหม่ หรือวางแผนจัดทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่พนักงานในองค์กรให้ตรงตามความปรารถนาอย่างเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามกลุ่มพนักงานซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เดินทางเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครนั้น ไม่ได้มีเพียงแค่กลุ่มคนที่มาจากต่างจังหวัด แต่มีกลุ่มพนักงานบางส่วนที่เดินทางมาจากต่างประเทศ กล่าวคือมีภูมิลำเนา เชื้อชาติ หรือสัญชาติมาจากประเทศอื่นๆ ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานครเช่นกัน ดังนั้นในการทำวิจัยในอนาคตเพิ่มเติมอาจมีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างชาวต่างชาติ เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายยิ่งขึ้น เพื่อนำไปต่อยอด ทดสอบวัดผลประสิทธิผลขององค์กร ลดความต่างทางวัฒนธรรมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กลุ่มตัวอย่างได้ในวงกว้างยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับ ทัศนคติของพนักงานในเรื่องการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมถึงนำข้อมูลไปเป็นแนวทางต่อยอด เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัทในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงสามารถนำไปใช้เพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืนอีกด้วย

บรรณานุกรม

- ชมพูนุท บุญประเสริฐ. (2555). ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมกับความผูกพันของพนักงาน Generation Y. Retrieved, 2012, from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/wms/article/view/52936/43970>
- ชยันต์ ศรีวิจารณ์. (2554). ทักษะคนในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. Retrieved, 2011, from <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/742/122739.pdf?sequence=1>
- ชลัมภ์ สุภาวที. (2561). SEAC ชี้ธุรกิจยุคใหม่จำเป็นต้องปรับปรุงทักษะ (ReSkill) “บุคลากร” ภายในองค์กร. Retrieved, 2018, from <https://www.theleader.com/digital-transformation/seac-pointed-out-that-new-business-needs-to-improve-skills-reskil-l-personnel-within-the-organization-v2/>
- นิพนธ์ เทพวัลย์. (2523). ประชากรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. Retrieved, 1980, from http://www.research-system.siam.edu/images/independent/2560_MBA/60-0380/6.2_Chapter_2.pdf
- บุษยมาส แสงเงิน. (2557). ทฤษฎีแรงจูงใจของMaslow + การทำงานในองค์กร. Retrieved, 2014, from <https://www.gotoknow.org/posts/563294>
- ปิ่นฉัตร เขียรชัยพฤกษ์. (2559). บทบาทของอาจารย์กับนักเรียน : Gen Y. Retrieved, 2016, from <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:33OAHpks2vcJ:www.ojs.mcu.ac.th/index.php/socdev/article/download/1658/1299+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=th>
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). สารานุกรมการบริหารและการจัดการ : ทฤษฎีสองปัจจัย. Retrieved, 2019, from <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>
- ปริทัศน์ คล่องดี. (2558). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Retrieved, 2016, from
<http://ejournals.swu.ac.th/index.php/MBASBJ/article/view/6254>
- ภูริธรรมทรัพย์ หอมอุดมทรัพย์. (2562). ทศนคติในกาทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท คูลเฟรช จำกัด. Retrieved, 2019, from
<http://spucon.spu.ac.th/listresult.php?page=10&txtsearch=>
- รวีส หาญอุตสาหะ. (2561). ประเมินผลคนทำงานอย่างไรให้ทุกฝ่ายแฮปปี้ เรียนรู้เคล็ดลับจาก Google แล้วปรับใช้ให้เข้ากับคนไทย. Retrieved, 2018, from
<https://thestandard.co/performance-review/>
- รวินท์พร สุวรรณรัตน์. (2560). แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน. Retrieved, 2018, from
<https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/3791>
- วิไลพร ศรีชัชวม. (2561). ความสัมพันธ์ของสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินกับความพึงพอใจในงานของพนักงานเงินเนอเรนซ์วาย และเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ วิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยารังสิตวิทยา วิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยารังสิตวิทยา. Retrieved, 2018, from
<https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/view/599/384>
- วาสนา ภัสสรโยธิน. (2552). การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่กาทำงาน. Retrieved, 2009, from
<http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/handle/123456789/3362>
- ศีลาพร กันทา. (2562). คุณภาพชีวิตกาทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. Retrieved, 2019, from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/186014>
- ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์. (2557). ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเงินเนอเรนซ์วายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. Retrieved, 2014, from
<https://pdfs.semanticscholar.org/1204/62b1081d8db148f6d0913093cefa1cad0bdc.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). ประชากรแฝงในประเทศไทย พ.ศ. 2561. Retrieved, 2018, from http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%82%E0%B8%B2%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%9D%E0%B8%87/2561/Population_61.pdf
- เสถียร วุฒิ หนู่มคำ. (2559). แนวคิดและพฤติกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันตามคุณลักษณะด้านทักษะและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของเจนเนอเรชันวายเบาะเจเนอเรชันเอ็กซ์. Retrieved, 2016, from <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/FEU/article/view/71566/59489>
- Brand Buffet. (2562). เอสซีจี เผยกลยุทธ์ลงทุน-ติดปีกสตาร์ทอัพฟอร์มเด่น ปี 62-63. Retrieved, 2019, from <https://www.brandbuffet.in.th/2019/05/addventures-zero-to-one-by-scg/>
- Generation Y Seminar. (2558). Flexible Benefit เทรนด์ในดวงใจพนักงาน GenY. Retrieved, 2015, from <https://www.facebook.com/GenYMUPY/posts/859153444151781/>
- Maneerat Saeniang. (2560). ทำงานในกรุงเทพกับต่างจังหวัดต่างกันอย่างไร. Retrieved, 2017, from <http://www.pprinciple.net/%e0%b8%97%e0%b8%b3%e0%b8%87%e0%b8%b2%e0%b8%99%e0%b9%83%e0%b8%99%e0%b8%81%e0%b8%a3%e0%b8%b8%e0%b8%87%e0%b9%80%e0%b8%97%e0%b8%9e%e0%b8%af-%e0%b8%81%e0%b8%b1%e0%b8%9a%e0%b8%95%e0%b9%88%e0%b8%b2%e0%b8%87/>
- Max Jabbari. (2561). ทำไมเราจึงเลือกทำงานที่กรุงเทพมหานคร. Retrieved, 2018, from https://medium.com/@maxjabbari/%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B9%84%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B8%B6%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%A5%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%

บรรณานุกรม (ต่อ)

- [B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%9E-1e9dcecf9f97](https://www.true-digital-park.com/whizdom101)
- Pimphorn.R. (2559). เปิดตัว True Digital Park ส่วนประกอบหลักที่สำคัญของโครงการ Whizdom101. Retrieved, 2016, from <https://thinkofliving.com/article/%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%95%E0%B8%B1%E0%B8%A7-true-digital-park-%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%84%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3-whizdom-101-%E0%B9%82%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3-mix-use-%E0%B8%88%E0%B8%B2%E0%B8%81-mqdc-345253-%E0%B9%81%E0%B8%96%E0%B8%A5%E0%B8%87%E0%B8%82%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A7/>
- Tada Ratchagit. (2562). สาเหตุหลักที่พนักงานจะขอลาออก. Retrieved, 2019, from <https://th.hrnote.asia/tips/th-190123-resignjobreason/#:~:text=%E0%B8%AD%E0%B8%B5%E0%B8%81%E0%B9%80%E0%B8%AB%E0%B8%95%E0%B8%B8%E0%B8%9C%E0%B8%A5%E0%B8%AA%E0%B8%B3%E0%B8%84%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%B6%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87,%E0%B8%9E%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B9%83%E0%B8%88%E0%B8%A5%E0>

บรรณานุกรม (ต่อ)

[%B8%B2%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B9%84%E0%B8%94%E0%B9%89](#)

Vimonmass. (2561). ลักษณะและขอบเขตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. Retrieved, 2018, from

[https://th.jobsdb.com/th-th/articles/hrm-](https://th.jobsdb.com/th-th/articles/hrm-%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9E%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B9%8C/)

[%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9E%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B9%8C/](#)

Bloom, N. (2014). Does working from home work?. Retrieved, 2014, from

<https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf>

Harvard business reviews. (2019). The hard truth about innovation culture. Retrieved, 2019, from

<https://blog.selectier.com/%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%9B%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1-the-hard-truth-about-innovation-culture-hbr-%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A-%E0%B8%A1%E0%B8%84-%E0%B8%81%E0%B8%9E-2019-83cbc8304ff8>

Smith, K. (2010). Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation Y.

Retrieved, 2010, from https://www.researchgate.net/publication/232831578_Work-Life_Balance_Perspectives_of_Marketing_Professionals_in_Generation_Y



ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ชุดคำถาม : สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร

โครงสร้างคำถาม	คำตอบ
ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์	เพศ
	อายุ
	อาชีพ
ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?
	สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?
	สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?
	อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?
	อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไหร่?
	เวลาเลิกงาน สิ่งที่คุณถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?
	คำตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?
	3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	

<p>ส่วนที่ 3 :</p> <p>คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน</p>	
	คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ อย่างไร?
	เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?
	ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?
	เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?
	สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?
	สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?
	ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?
	3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับ ความสำคัญ)?
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	

ภาคผนวก ข

ข้อมูลผู้เข้าร่วมวิจัย และสรุปผลการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัย และสรุปผลการสัมภาษณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยในแต่ละรายไว้ดังนี้

ลำดับ	เพศ	นามสมมติ	อายุ	อาชีพ
1	หญิง	นางสาวนนนี่	25	เลขานุการ
2	หญิง	นางสาวเนย์	26	นักวิชาการ
3	หญิง	นางสาวบี	29	นักบริหารทรัพยากรบุคคล
4	หญิง	นางสาวแอร์	28	วิศวกร
5	หญิง	นางสาวจ้อมแจ่ม	25	นักบัญชี
6	หญิง	นางสาวเจแปน	26	นักวิชาการ
7	หญิง	นางสาวนุก	25	นักเศรษฐศาสตร์
8	หญิง	นางสาวเบญ	32	นักการเงิน
9	หญิง	นางสาวเบีย	26	นักบัญชี
10	หญิง	นางสาวปอย	37	นักบริหารทรัพยากรบุคคล
11	หญิง	นางสาวพลอย	26	นักบัญชี
12	หญิง	นางสาวภัทร	27	นักวางแผนพัฒนาธุรกิจ
13	หญิง	นางสาวเมย์	27	นักการตลาด
14	หญิง	นางสาวโม	31	เก็สักร
15	หญิง	นางสาวลี	29	เก็สักร
16	ชาย	นายนิน	34	พนักงาน IT
17	ชาย	นายก้อง	29	นักวางแผนพัฒนาธุรกิจ
18	ชาย	นายแดน	28	นักการเงิน
19	ชาย	นายตอย	39	นักบริหารทรัพยากรบุคคล
20	ชาย	นายนัท	30	นักบัญชี
21	ชาย	นายบ๊ิก	29	สถาปนิก
22	ชาย	นายบวม	27	คำราชกร
23	ชาย	นายเบต	33	วิศวกร
24	ชาย	นายบั้ง	25	วิศวกร
25	ชาย	นายพี	27	นักการเงิน

26	ชาย	นายพูน	40	วิศวกร
27	ชาย	นายมิก	28	วิศวกร
28	ชาย	นายลิก	39	วิศวกร
29	ชาย	นายวุฒิ	28	วิศวกร
30	ชาย	นายโอม	29	นักการเงิน



สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว นนนี่ อายุ 25 ปี เลขานุการ

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	ไม่ได้คาดหวังอะไรเลยก่อนเข้ากรุงเทพ เนื่องจากมาเที่ยวกรุงเทพบ่อยอยู่แล้ว
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	รถติดมาก และรู้สึกว่าคุณกรุงเทพไม่ค่อยมีความ จริงใจ ต่างคนต่างอยู่และไม่ค่อยมีน้ำใจกับคน ไม่รู้จัก
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงาน ที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ : มีความสะดวกในการเดินทางจาก การทางเลือกในการเดินทางที่หลากหลาย เงินเดือนมากกว่าต่างจังหวัด มีการแข่งขันที่สูง มีโอกาสก้าวหน้า สิ่งที่ไม่ชอบ : รถติด ไม่ชอบคนกรุงเทพเพราะ รู้สึกไม่ค่อยจริงใจ ไม่ค่อยมีน้ำใจกับคนไม่รู้จัก ต่างคนต่างอยู่ การแก่งแย่งชิงดีในที่ทำงาน
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	30-35ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไหร่?	หากไม่มีครอบครัว อยากกลับบ้านตอนอายุ35ปี หลังจากนั้นจะดูโอกาสเพื่อทำธุรกิจส่วนตัว
เวลาเลิกงาน สิ่งที่คุณถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.เงินเดือนเพิ่มขึ้นจากที่เก่า 2.สวัสดิการดีขึ้น มี โบนัส
คำตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	30K และสวัสดิการทั่วไป วันลาสามารถทบปี หรือเปลี่ยนเป็นเงินได้
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการ ทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1.ความสุขจากการทำงาน(สภาพแวดล้อม) 2.หัวหน้าคอยsupport 3.ผลตอบแทนที่ได้
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	

หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ประสบการณ์ทำงาน(ทำงานเป็น) 2.วุฒิการศึกษา(เป็นใบเบิกทาง) ตามค่านิยมและเป็นใบการันตีถึงความพยายาม อดทน ในการเรียนรู้อีกด้วย 3.ความรู้ความสามารถ
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	รู้สึกไม่ค่อยก้าวหน้าเพราะงานเหมือนเดิมซ้ำๆ ไม่มี career path ที่ชัดเจน ทำงานมาสองปีก็ยังอยู่ที่เดิม หากทำอีกปีก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้เรียนรู้เพิ่มเติมหรือก้าวหน้าหรือไม่ แต่รู้สึกเข้าหาหัวหน้าได้มากขึ้น
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากเกษียณตอนอายุ 35 หลังจากนั้นจะทำธุรกิจส่วนตัว
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	ได้มีโอกาสเจอคนใหม่ๆ มากมาย สามารถให้คำปรึกษาคนอื่นๆ ได้ รู้สึกมีค่าในองค์กร
เหตุการณ์ที่แย่ที่สุด (ไม่ชอบ) ?	การทำงานกับหัวหน้าที่ไม่มีความ professional ไม่เก่ง และ โนความรับผิดชอบให้ลูกน้อง
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	1.สภาพสังคมที่ทำงาน ถูกจับกลุ่มนินทา 2.หัวหน้าไม่ดี
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	ได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้า
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	ปล่อยให้ลูกน้องได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เต็มที่ ไม่จู้จี้จ๋า ใจ มีความยืดหยุ่น ลูกน้องมาปรึกษาได้ แต่ต้องไม่ทำให้เราเดือดร้อน
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.ความสามารถในหน้าที่การงาน 2.อยู่เป็น(ดีกับหัวหน้า) 3.connection
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	ทักษะการใช้ภาษาอื่นๆนอกจากภาษาไทย การ

	มีแนวคิดในเชิงธุรกิจ
--	----------------------

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 55 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว เนย์ อายุ 26 ปี นักวิชาการ (Internal audit)

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังการศึกษาที่ดี และ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	กรุงเทพแออัด ไม่ชอบการเดินทางที่รถติด และ คิดว่าคนในกรุงเทพน่ากลัวจากข่าวตามหนังสือพิมพ์
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ : มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรดีๆ ได้มากกว่าต่างจังหวัดเช่น สถานศึกษา ห้างสรรพสินค้า ข้อมูลใหม่ๆ รวมถึงการใช้ชีวิตอยู่กทม ทำให้มีความกระตือรือร้นมากขึ้น สิ่งที่ไม่ชอบ : รถติด คน สภาพแวดล้อม
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	ก่อนอายุ30 ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	ตอนนี้ยังไม่มีแผนกลับบ้าน แต่คาดว่าจะอยู่กทมไปเรื่อยๆ เนื่องจากโอกาสมากกว่าในหลายๆเรื่อง เช่น งาน ค่าตอบแทนที่ได้ การเข้าถึงทรัพยากรที่ต่างจังหวัดไม่มี เช่น ห้างสรรพสินค้า รถไฟฟ้า เป็นต้น
เวลาเลิกงาน สิ่งที่น่าึงถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.เพื่อนร่วมงานที่ดี (สามัคคี ดูแลใส่ใจ) 2.วัฒนธรรมองค์กร /โครงสร้างองค์กรแบบflat (ตัดสินใจได้ไวขึ้น) 3.ค่าตอบแทนที่ได้
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	40-60k สวัสดิการทั่วไป แต่เวลาเลิกงานค่า

	<p>อยากให้มียรดไปส่งที่รถไฟฟ้าเนื่องจากหารรถ ลับตอณคึกๆก่อนข้างยาก แท็กซี่ก็อันตราย ลักษณะงานที่ต้องการ flexible time</p>
<p>3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการ ทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?</p>	<p>1.เพื่อนร่วมงานดี 2.เงินเดือน 3.สวัสดิการ</p>
<p>คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>	
<p>หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิด ว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?</p>	<p>1.หัวหน้า 2.ประสิทธิภาพในการทำงานของเรา</p>
<p>คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?</p>	<p>รู้สึกพอใจในเรื่องค่าตอบแทน แต่ยังอยาก ก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆในอนาคตในด้านตำแหน่ง งาน และscopeงานที่กว้างขึ้น มีทีมที่ดี คอย สนับสนุน ประารถนาดีต่อกัน หัวหน้าสนับสนุน ปกป้องไม่ทอดทิ้งเวลาเกิดปัญหา ทำให้รู้สึกพึง พอใจในงานและ รู้สึกก้าวหน้าขึ้นด้วย</p>
<p>เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงาน เป็นอย่างไร?</p>	<p>อีก 5 ปี อยากเป็น senior</p>
<p>ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?</p>	<p>งานที่ต้องรับผิดชอบได้รับคำชมจากผู้ใหญ่ และ สามารถเป็นกระบอกเสียงให้คนที่ร่วมงานได้ สร้างประโยชน์ให้องค์กรได้</p>
<p>เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?</p>	<p>หัวหน้าเข้มงวดตอนนี้ คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัว บางครั้งหัวหน้าไม่ยอมรับฟังเพราะคิดว่าเราเด็ก เกินไป</p>
<p>สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่ชอบ ทำงาน?</p>	<p>หากรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือได้ทำงาน ที่ไม่รู้อาจจะสิ้นสุดเมื่อใด ขาดคำแนะนำจาก หัวหน้า</p>
<p>สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเท</p>	<p>หากคนในทีมเชื่อใจและสามัคคีกัน</p>

ศักยภาพ?	
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่ทำให้ลูกน้องเชื่อใจได้ในเรื่องงาน สามารถให้คำปรึกษาได้ เต็มไฟให้คนในทีมได้ ความสัมพันธ์เหมือนเป็นพี่น้องที่หวังดีต่อกัน
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.ความสามารถในหน้าที่การงาน 2.แรงผลักดันจากหัวหน้า 3.ความอ่อนน้อมถ่อมตน
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1.ความรู้ทางการจัดการบริหารธุรกิจ 2.communication skill ให้มีความน่าเชื่อถือ 3.ฝึกให้เป็นคนที่ไม่panicง่ายๆ เวลาทำงานยากๆ หรือเมื่อต้องนำเสนองาน

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 56 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว บี อายุ 29 ปี นักบริหารทรัพยากรบุคคล

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	ส่วนตัวแล้วไม่ได้มีความคาดหวังก่อนการเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานคร เพียงแค่ทราบก่อนล่วงหน้าว่าที่กรุงเทพมหานครนั้นมีฐานเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่าการทำงานในบริษัทต่างจังหวัด รวมถึงโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	โอกาสในการพัฒนาตัวเองรวมถึงเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าต่างจังหวัด รวมถึงฐานเงินเดือนที่มากกว่าคือสิ่งที่ได้จริงตามความคาดหวัง
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงาน	สิ่งที่ไม่ชอบคือสภาพอากาศที่เป็นมลพิษ และ

ที่กรุงเทพมหานคร?	รถติดซึ่งทำให้เดินทางลำบาก / สิ่งที่ชอบคือ การมาทำงานในกรุงเทพมหานครทำให้มีความรู้สึกว่าคุณเองต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	ไม่เกิน 30 ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	อยากอยู่ที่กรุงเทพไปเรื่อยๆ ไม่ได้อยากกลับบ้าน ภูมิลำเนา เนื่องจากอยู่ที่กรุงเทพมานานแล้ว เป้าหมายสูงสุด อยากทำธุรกิจส่วนตัว
เวลาเลิกงาน สิ่งที่คุณถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	สิ่งที่คำนึงถึงมากที่สุดในการเลิกงาน คือ 1. เงินเดือน 2. เวลาและสิทธิที่ได้ในการลา 3. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	ค่าตอบแทนที่ต้องการ 5 หมื่นบาท / สวัสดิการไม่ได้คาดหวังอะไรพิเศษไปกว่าสวัสดิการทั่วไปที่ได้
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	เงินเดือน / เวลา / สวัสดิการ
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	การศึกษาที่ตอบโจทย์ในงานที่กำลังทำ และประสบการณ์ในการทำงานที่มากพอในหน้าที่ที่ปฏิบัติ
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ยังคงต้องหาประสบการณ์เพิ่มเติม และพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารคน
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	ใน 3 ปีข้างหน้า อยากจะพัฒนาตัวเองให้มีความรู้มากขึ้น ทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติ รวมถึงอยากลองไปทำงานในสายงานอื่นๆที่ได้

	ใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้น
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	ในงานที่ทำ ณ ปัจจุบัน สามารถแก้ไขปัญหาทุกอย่างได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งความภูมิใจดังกล่าวเกิดจากการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	การต้องเลิกจ้างลูกน้องในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ เนื่องจากเศรษฐกิจไม่ดี วิธีแก้คือการถาม 360 องศา ก่อนการเลิกจ้าง การทำการสำรวจผู้ว่าจ้างเพื่อทราบความคิดเห็นในมุมมองของพนักงานก่อน เพื่อลดความลำบากใจในการเลิกจ้าง
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	หัวหน้าเห็นแก่ตัว ไม่supportลูกน้อง
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	ได้รับหน้าที่รับผิดชอบที่ท้าทาย มีคุณค่า เป็นกำลังสำคัญในทีม
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	ผู้นำที่คอยรับฟังความคิดเห็นของลูกทีม มีทักษะการฟังการดี และทำงานเป็นทีม
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	Knowledge / Skill / คุณลักษณะพิเศษ (เสน่ห์, ความเป็นผู้นำ, ทักษะการสื่อสาร)
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	ภาษาที่2 ทักษะการเจรจาต่อรอง

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 30 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว แอ อายุ 28 ปี วิศวกร

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	การใช้ชีวิตที่มีอิสระไม่ต้องแคร์ใคร เนื่องจากเวลาอยู่ที่จังหวัดชุมพร มักถูกตีกรอบทางความคิดเสมอ ต้องทำตามความคาดหวังของครอบครัว และรู้สึกกดดันจากที่ต้องพยายามทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคมเครือญาติและคนรู้จัก
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	ได้ใช้ชีวิตอย่างมีอิสระอย่างที่ใจต้องการ แต่สิ่งที่ได้เกินกว่าที่คาดหวังคือสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น มีเพื่อนฝูงมากขึ้น ต่างจากที่บ้านที่ไม่ค่อยมีเพื่อนมากมาย
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ไม่ชอบคือ การเดินทางในกรุงเทพมหานครที่ต้องใช้เวลาในการเดินทางนานมาก คุณภาพชีวิตการเป็นอยู่ที่แย่กว่าที่บ้านทั้งในเรื่องอาหารการกินและสภาพอากาศที่เป็นพิษ รวมถึงการที่คนกรุงเทพฯ มีบุคลิกชอบแบ่งชนชั้นจากฐานะทางสังคม การแต่งกาย และชอบตัดสินคนอื่นจากภายนอก ส่วนสิ่งที่ชอบคือ ความมีอิสระในการคิด ทั้งในเรื่องการทำงานและการใช้ชีวิต และส่วนที่ประทับใจที่สุดคือคนต่างจังหวัดที่มาทำงานในกรุงเทพเหมือนกัน สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกันได้มากกว่าเพื่อนกรุงเทพ เนื่องจากมีความเข้าอกเข้าใจกันมากกว่า
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	อยากแต่งงานตอนอายุประมาณ 33 ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไหร่?	ไม่อยากกลับไปทำงานที่บ้าน เพราะชอบชีวิตความเป็นอยู่ที่กรุงเทพ ติดเพื่อน และมีน้องคอยดูแลพ่อแม่ที่บ้านอยู่แล้ว แต่อาจกลับบ้านเกิด

	ช่วงบั้นปลายชีวิต หรือเมื่อมีธุรกิจส่วนตัว
เวลาเลิกงาน สิ่งที่คุณคิดถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.ชื่อเสียงของบริษัท กล่าวคือเป็นบริษัทที่มีความมั่นคง เป็นเกียรติต่อทั้งตนเองและครอบครัวในการได้เข้าทำงาน 2.สภาพสังคม สังคมในที่ทำงานที่มีสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งจะทำให้ทำงานได้ง่ายขึ้น 3.เงินเดือนและสวัสดิการที่ตอบโจทย์กับการใช้ชีวิต และค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย 4.การทำงานที่ยืดหยุ่น
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	ค่าตอบแทนที่ต้องการ ประมาณ 5 หมื่นบาท สวัสดิการที่ต้องการ เรียงตามลำดับความสำคัญ 1. วันลา 2. ค่ารักษาพยาบาล
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	เงินเดือนที่fairกับงานที่ได้รับ / การทำงานที่ยืดหยุ่นและคุณผลงานเป็นหลัก / ให้อิสระทางความคิด
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ความเชี่ยวชาญในสายงาน 2.ความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้การทำงานมีความโดดเด่น 3. ความสามารถในการบริหารคน/ทีม ควรมีทักษะในการโน้มน้าวใจ การสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างทีมที่ดี
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ยังไม่มีทักษะในการบริหารคน ขาดทักษะการโน้มน้าวใจ ไม่มีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ ไม่กล้าพูดว่ากล่าวตักเตือนคนอื่น มองว่ายังต้องพัฒนาตัวเองอีกมากเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และยังขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน เนื่องจากไม่ชอบงานที่ทำ ณ ปัจจุบัน
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงาน	ไม่อยากเป็นหัวหน้างาน เพราะไม่ชอบบริหาร

เป็นอย่างไร?	คน อยากย้ายไปทำงานในสายงานที่ตนเองชอบ MKT (ไม่ชอบงานที่ทำปัจจุบัน เนื่องจาก ไม่ได้ รับการยอมรับ และงานที่ทำนั้นไม่ได้เครดิตจาก สิ่งที่ทำ) 5 ปี หลังจากนั้น อยากเปิดธุรกิจส่วนตัว หรือได้ทำงานในบริษัทใหญ่ที่มีชื่อเสียง เพื่อเป็น หน้าเป็นตาให้กับพ่อแม่ พ่อแม่วางใจ มีความ มั่นคง
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	เคยมีโอกาสดำเนินการความคิด แสดง ความสามารถในเวทีใหญ่ที่บริษัทจัดขึ้น ได้รับ การยอมรับจาก
เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	การ ได้รับมอบหมายให้ทำงานในส่วนที่ไม่ถนัด ในเรื่องการบริหารคน ซึ่งมีมุมมองด้านลบอยู่ แล้ว แต่สามารถแก้ไขได้จากความรับผิดชอบต่อ หน้าที และการเปิดใจเรียนรู้
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยาก ทำงาน?	ได้ทำงานที่ตนเองไม่อยากทำ ไม่ถนัด
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเท ศักยภาพ?	ได้งานที่ชอบ ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	ไม่อยากเป็นหัวหน้า เนื่องจากไม่ชอบรับแรง กดดัน และไม่เก่งในเรื่องการบริหารคน
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.การบริหารคนให้เป็น 2.ความเชี่ยวชาญในสาย งาน 3.ความแตกต่างทางความคิด
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	ความรู้เรื่องการตลาด

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 65 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว จ้อมแจ่ม อายุ 25 ปี นักบัญชี

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	ไม่ได้คาดหวังอะไรเลยก่อนมาทำงานที่กรุงเทพ
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	ได้โอกาสในการเลือกงานที่หลากหลาย และรายได้สูงกว่าต่างจังหวัด แต่เรื่องการเดินทางถือว่าแย่มาก
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	ชอบ: ค่าตอบแทนที่สูง ไม่ชอบ: ไม่ชอบหลายอย่างมากเช่นการใช้ชีวิต การเดินทาง สิ่งแวดล้อม
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	ไม่เกิน 30 ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	อยากกลับตอนอายุ 26 ปี เพราะอยู่กรุงเทพแล้วเหงามาก
เวลาเลือกงาน สิ่งที่คุณนึกถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1. ความมั่นคง 2. มีเวลาว่างให้ทำงานอดิเรกที่อยากทำ 3. สวัสดิการดี
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	18-25K สวัสดิการทั่วไป+มีโอที+เลิกงานตรงเวลาได้
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1. ลักษณะงาน (มีเวลาว่าง) 2. สิ่งแวดล้อมดี เพื่อนร่วมงานไม่เห็นแก่ตัว 3. ผลตอบแทน+สวัสดิการ
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1. มีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน+มีความน่าเชื่อถือ+มีใบประกอบวิชาชีพ เพื่อให้สามารถทำงานได้หลากหลายยิ่งขึ้น 2. ทำงาน

	เป็นทีมได้ดี 3.ปรับตัวได้ เอาตัวรอดได้
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	รู้สึกไม่ค่อยอยากก้าวหน้าแล้วเพราะไม่ชอบในตัวงาน ไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่เห็นแก่ตัวและงานที่หนักจนไม่มีเวลาพักผ่อน
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากมีงานหลักที่มั่นคง และรับงานนอกเพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติม
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	ดูแลตัวเองได้ก็รู้สึกภูมิใจแล้ว
เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	งานยากมากบ่อยครั้ง เสาร์บ้างบางที แต่แบบเดียวหาย
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	หากโดนคู่ค้าแรงๆแบบไม่มีเหตุผลที่ดีพอ
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	1.หากเพื่อนร่วมงานดี 2.หากเงินได้เยอะ
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่ให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง คุยด้วยแล้วสบายใจ supportและเข้าใจลูกน้อง
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.ปรับตัวเก่ง 2.ความรู้ความสามารถ 3.ทักษะการทำงานเป็นทีม
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1.ความรู้ในงาน 2.การสื่อสาร 3.การจัดการความคิด 4.ภาษาอังกฤษ

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 35 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว เจแปน อายุ 26 ปี นักวิชาการ

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังโอกาสที่มากกว่าต่างจังหวัด ในเรื่อง การศึกษา งาน และค่าตอบแทนที่ได้รับ
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	การจราจรติดขัด และมลพิษทางอากาศ ต้องใช้เวลาในการเดินทางเยอะ ต้องทำทุกอย่างเอง ทั้งหมด ส่วนเรื่องอื่นที่คาดหวังไว้ล่วงหน้าได้ตามคาดหมาย
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	มีโอกาสในการหาประสบการณ์ใหม่ๆ เยอะ เจอคนเก่งๆ และได้connectionที่หลากหลาย เหล่านี้คือสิ่งที่ชอบ ส่วนสิ่งที่ไม่ชอบคือ การจราจรและสภาพอากาศ
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	แต่งงานตอนอายุ 35 ปี มีครอบครัวก่อนอายุ 40 ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไหร่?	อยากกลับไปอยู่บ้านที่ภูมิลำเนาหลังเกษียณ อาจทำธุรกิจส่วนตัวเล็กๆ หรือซื้ออสังหาริมทรัพย์ แล้วปล่อยให้เช่า
เวลาเลิกงาน สิ่งที่กำลังถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	ชื่อเสียงของบริษัท ตำแหน่งงานและความรู้ที่มีว่าสอดคล้องกันไหม เงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานคือสิ่งที่คำนึงถึงในการเลิกงาน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	40-50K สวัสดิการทั่วไปยังไม่ต้องการมาก เนื่องจากร่างกายยังแข็งแรง อายุยังน้อยจึงไม่ค่อยป่วย อยากได้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงพ่อแม่ที่มีจำเป็นมากกว่า
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการ	1.เงิน 2.โอกาสก้าวหน้า 3.ความสบายใจในการ

ทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	ทำงาน
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	หากต้องการก้าวหน้าจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี มีทักษะในการสื่อสาร และสามารถสร้างประโยชน์ให้บริษัทได้ในเชิงรูปธรรม
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	มีความก้าวหน้าเรื่องตำแหน่ง เงินเดือนที่ขึ้นทุกปี และได้รับการยอมรับจากหัวหน้า คนในทีม รวมถึงบุคคลภายนอก เช่น ลูกค้า (เคยได้รับโอกาสให้เป็นผู้บรรยายสิ่งที่ตนรู้นอกสถานที่ทำงาน)
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากขึ้นเป็น Manager และเป็นที่ยอมรับในสายตาทุกคน
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	มีความก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน เนื่องจากทุ่มเทให้กับงานเต็มที่ และมีความรู้ความสามารถ จึงเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า และมักได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายใหม่ๆ อยู่เสมอ ไปประชุมแทนหัวหน้าได้
เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	ความคาดหวังที่มากเกินไปของตนเองในเรื่องงานที่มีต่อคนอื่น ๆ เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องงานไว้สูงกว่าคนอื่นมาก (ความเห็นส่วนตัว) จึงทำให้เมื่อไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ตนคาดหวังจึงรู้สึกผิดหวังบ้าง
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่ชอบทำงาน?	หากหัวหน้าไม่ดี (ไม่มีความสามารถ ไม่สนับสนุน ไม่รับผิดชอบ เฉพาะในเรื่องงาน)
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเท	ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทาย มีการ

ศักยภาพ?	แข่งขัน และหากมีเงินรางวัลจะทุ่มเทเต็มที่
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นผู้นำที่แยกแยะเรื่องงานและส่วนตัว เน้นคุณภาพงานเป็นหลัก ส่วนนอกเวลางานก็เป็นเพื่อนกับลูกน้องได้ ให้ความคิดเห็นกันได้ เปิดรับฟังลูกน้องในการนำเสนอ มีความเป็นมืออาชีพสูง
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1. มีเหตุผล สามารถคิดเชิง critical ได้ และมีการจัดการที่ดี 2. มีความกล้าที่จะแตกต่าง (กล้าทำ กล้าต่าง กล้ารับผิดชอบ) 3. มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีในงานที่ทำ (รู้และเข้าใจ process ของงาน)
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	negotiation skill และ ความคิดในเชิงธุรกิจ

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 38 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว นุ๊ก อายุ 25 ปี นักเศรษฐศาสตร์

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	ไม่ได้คาดหวังอะไรเลย แค่มาหาประสบการณ์เป็นตัวของตัวเองได้
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	รู้สึกเหงามากเวลาต้องใช้ชีวิตตัวคนเดียว ต้องดูแลตัวเองทุกอย่าง รู้สึกเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น และตอนนี้เริ่มคาดหวังเรื่องความรู้ที่มากขึ้น งานที่ดีขึ้น
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ : มีที่ให้เที่ยวเยอะ/สถานที่พักผ่อนหย่อน มีเพื่อนเยอะ มีอิสระทางความคิด สิ่งที่ไม่ชอบ : รถติด มนุษย์สัมพันธ์ของคนกรุง

	ไม่ค่อยดี ความเหลื่อมล้ำทางสังคม(รวยก็รวยมาก จนก็จนไปเลย) การแบ่งความสามารถในการทำงานตามความอาวุโส งานก็ซ้ำ
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	28-30 ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	ตอนนี้ยังไม่มีแผนกลับบ้าน เพราะกลับบ้านไปก็ยังไม่มียานอะไรรองรับ
เวลาเลิกงาน สิ่งที่กำลังถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.เงินที่ตอบโจทย์กับค่าครองชีพ 2.ให้อิสระทางความคิด (เปิดกว้างในเรื่องวัฒนธรรม/แสดงความคิดเห็นได้) 3.ระยะเวลาในการเดินทางไม่ไกลและลำบากจนเกินไป
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	25-27k สวัสดิการทั่วไป แต่ไม่เอาประกันสังคม ลักษณะงานที่ต้องการ flexible time /งานที่ไม่ routine /ได้ทำงานที่ใช้ความคิดเยอะๆ
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1.อิสระทางความคิด การตัดสินใจในองค์กรที่ไว ไม่ต้องรอนาน ไม่ต้องตามขั้นตอนมากมาย 2.เงิน ที่เพียงพอเหมาะสม 3.ระยะเวลาในการเดินทาง ไม่ไกลเกินไป เสียเวลาเดินทาง
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ความสามารถในการทำงานของเราเอง 2.การเรียนรู้/การปรับตัว 3.ทักษะการสื่อสาร การเข้าหาผู้ใหญ่ 4.ภาษาที่มากกว่าภาษาที่ 1 5.คอนเนกชั่น 6.ความกล้าแสดงออก
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	รู้สึกไม่ก้าวหน้าเพราะในองค์กรที่อยู่ต้องใช้เวลามากและลำดับขั้นเยอะมาก ไม่ได้โปรโมทตามความสามารถ เป็นวัฒนธรรมองค์กร
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากเรียนรู้งานให้ได้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ในทุกๆวัน และอยากศึกษาเรื่องไฟแนนซ์

	เพิ่มเติม
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	ภูมิใจที่เราเป็นคนเรียนรู้เร็วและปรับตัวได้ดี ทำอะไรก็ได้ ทำให้หัวหน้ามองเห็นความสามารถของเรา และเป็นประโยชน์กับทีมด้วย ทำให้ทีมทำงานได้ไหลขึ้น
เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	เคยโดนคุกคามทางคำพูด จากเพื่อนร่วมงาน เพราะเป็นคนเรียบร้อยมากเกินไป ทำให้ตัวเองเป็นคนที่ไม่เริ่มโต้ตอบมากขึ้น แข็งมากขึ้น
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	1. หากโดนเพื่อนร่วมงานหักหลัง/โดนกดขี่/โดนแก้ง 2. หัวหน้าไม่support/ไม่มีความยุติธรรม
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	1. หากได้เงินที่ตอบใจมากขึ้น 2. ให้อิสระทางความคิด 3. ให้ความก้าวหน้า
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	เป็นหัวหน้าที่เอาใจใส่ทุกคนในทีม มีความยุติธรรม มีมาตรฐาน ไม่โยนงานให้มากเกินไป จ่ายงานตามความสามารถ คุณคนออก/บอกคนได้/สอนคนเป็น
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1. ทักษะการสื่อสาร 2. ความสามารถส่วนตัว 3. การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1. อยากพัฒนาความสามารถด้านภาษา 2. อยากพัฒนาเรื่องการควบคุมอารมณ์/ความเครียดในการทำงาน 3. อยากได้ความรู้เรื่องไฟแนนซ์

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 55 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว เบญญ อายุ 32 ปี นักการเงิน

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังเรื่องงานที่ทำหายมากกว่าที่ต่างจังหวัดกังวลเรื่องความเป็นอยู่และการเดินทาง
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	ได้เกินคาดในเรื่องงานและเงิน แต่เหนือยมากที่สุดที่ต้องพิสูจน์ตัวเองให้เป็นที่ยอมรับ
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากรมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	ไม่ชอบเรื่องการเดินทางในกรุงเทพและค่าครองชีพที่สูงมาก รวมถึงการต้องจากครอบครัวมาใช้ชีวิตตัวคนเดียว ส่วนสิ่งที่ชอบคือกรุงเทพมีงานให้ทำหลากหลาย ได้เติมเต็มความฝันของตนเอง
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	ไม่อยากแต่งงาน ไม่อยากมีลูก เพราะได้เห็นมุมมองชีวิตของคนอื่นมาเยอะ อยากทำให้ตัวเองมีความสุขที่สุดมากกว่า
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	ไม่อยากกลับไปอยู่บ้านที่ภูมิลำเนา แต่อยากไปใช้ชีวิตหลังเกษียณที่โคราช เพราะเป็นจังหวัดที่สามารถทำการเกษตรได้ (อยากไปทำสวน)
เวลาเลิกงาน สิ่งทีคำนึงถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.สวัสดิการ 2. รายได้ 3.เวลาในการทำงาน
คำตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	50K และให้โอกาสทำงานแบบFlexible time ชอบทำงานที่ยังทำเยอะยังได้เยอะ มีโบนัสให้
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย)?	1. ผลตอบแทน 2.ความรู้ที่จะได้ 3.สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	

หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ภาษาอังกฤษ สามารถทำให้สื่อสารกับลูกค้าได้มากขึ้น 2.บุคลิกภาพและmind set แบบผู้บริหาร 3.ทัศนคติ/เป้าหมายชีวิต
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	มีรายได้เพิ่มขึ้น จากconnection ที่กว้างขึ้นในกรุงเทพมหานคร
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากเกษียณตัวเองก่อนอายุ 40 ปี มีรายได้ passive income มากพอสำหรับใช้ชีวิตที่เหลืออย่างมีความสุข
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใดๆก็จะทำอย่างสุดความสามารถ และภูมิใจที่สุดเมื่อสามารถทำให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับในสายตาทุกๆคน (ชอบทำงานในที่สาธารณะ)
เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	ไม่ชอบทำงานกับคนที่ชอบมองโลกในแง่ร้าย หรือยุ่งเรื่องของเรามากเกินไป และการถูกดูตัวอย่างไรเหตุผลคือสิ่งที่ไม่ชอบที่สุด
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	1.หัวหน้าไม่มีความยุติธรรม 2.เพื่อนร่วมงานที่ชอบยุ่งเรื่องของเรามากเกินไป (ถูกนินทา)
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	1.เมื่อได้ผลตอบแทนมากกว่าที่คาดไว้ 2.หากงานที่ทำเป็นงานที่ตอบโจทย์เป้าหมายชีวิตได้
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่เข้าใจความสามารถและความเป็นตัวของตัวเองของลูกน้องอย่างถ่องแท้ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถได้ มีความเป็นกันเองกับลูกน้อง และเป็นหัวหน้าที่มีความยุติธรรม
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.ความสามารถในเรื่องงาน 2.ความขยัน/ซื่อสัตย์ (อยู่ในกฎระเบียบ) 3.ศักยภาพส่วนตัวเพิ่มเติม

	จากเรื่องงาน เช่น การพูด การเจรจา มนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	อยากพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ และความรู้ในสายงานให้มีความชำนาญมากขึ้น

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 50 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว เบ็ญ อายุ 26 ปี นักบัญชี

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	ก่อนมากรุงเทพ มีความกังวลเกี่ยวกับเรื่องการเดินทาง คนที่หนาแน่น และการทำงานที่อาจเจอกับเพื่อนร่วมงานที่มีความจริงจังกับงานสูง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเครียด
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	ทุกอย่างเป็นเหมือนที่คิดไว้ก่อนหน้า เพียงแต่เรื่องเพื่อนร่วมงานนั้นมีความเครียดน้อยกว่าที่คาดไว้ งานเป็นงาน พักเป็นพัก
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบคือ กรุงเทพมีตัวเลือกในการเดินทางที่หลากหลาย แม้ไม่มีรถยนต์ส่วนตัวก็สามารถเดินทางได้สะดวก แต่สิ่งที่ไม่ชอบคือรถติด ส่วนเรื่องอื่นๆรู้สึกเฉยๆ
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	อยากแต่งงานหลังอายุ 30
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไหร่?	อยากกลับบ้านแล้ว แต่รอจังหวะที่เหมาะสม ซึ่งคาดว่าน่าจะอายุประมาณ 29 ปี เนื่องจากอยากให้ครบรอบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทก่อน เพื่อง่ายต่อการหางานและความก้าวหน้าต่องานในอนาคต
เวลาเลิกงาน สิ่งที่คุณคิดถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.เงินที่เหมาะสม 2.การเติบโตในหน้าที่การงาน 3.เพื่อนร่วมงาน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	55-60K พร้อมสวัสดิการทั่วไป และต้องมีโบนัสเพิ่มเติมที่อยากได้คือ สามารถเข้าทำงานได้แบบ flexible / work from home ได้ และอยากได้สวัสดิการช่วยค่าเรียนต่อด้วย
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย)?	1. เงินเดือน 2.การเติบโต 3.เพื่อนร่วมงาน
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่นเรียนรู้ 2.มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ก้าวหน้าเรื่องความสามารถและประสบการณ์ที่มากขึ้นเรื่อยๆจากการทำงาน / ได้รับการเลื่อนตามตำแหน่งตามระยะเวลาและความเหมาะสม+เงินเดือนขึ้นทุกปีตามที่ตกลงกันได้
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากเก็บเกี่ยวประสบการณ์ให้ได้มากที่สุดก่อนกลับภูมิลำเนา หลังจากนั้นจะอยู่ในสายงานเดิมแต่ทำงานใกล้บ้าน
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	ครั้งหนึ่งเมื่อเจอปัญหา เคยมีความคิดว่าปัญหานั้นมันยากเกินแก้ แต่พอได้ลงมือทำและมีความอดทนกับมันจริงๆก็สามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดีและทำให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้นในการทำงานต่อไปอีกด้วย
เหตุการณ์ที่แย่ที่สุด (ไม่ชอบ)?	การติดต่อประสานงานกับคนอื่นๆ บางครั้งทำได้ยาก เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน เป็นเหตุให้โดนดุ เลขรู้สึกไม่ชอบ
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างไม่เหมาะสม มากเกินไปจนไม่สามารถจัดการได้ทัน

สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	เมื่อได้รับคำชมจากหัวหน้า
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่พร้อมรับฟังและเข้าใจลูกน้อง สามารถสนับสนุนการตัดสินใจได้
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.ต้องหมั่นพัฒนาตัวเอง 2.มีความสามารถในหน้าที่การงาน 3.มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นๆ
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการสื่อสารทั่วไป (มักพูดไม่รู้เรื่อง เมื่อรู้สึกตื่นเต้น)

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 45 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว ปอย อายุ 37 ปี นักบริหารทรัพยากรบุคคล

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	ความหลากหลายในเรื่องงานและการใช้ชีวิต เนื่องจากงานที่ต่างจังหวัดส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับภาครัฐ คาดหวังโอกาสในเรื่องงาน เงิน และ connection ที่มากกว่าต่างจังหวัด
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	ได้ตามที่ต้องการแต่การแข่งขันในกรุงเทพสูงมาก ต้องใช้ชีวิตอย่างเร่งรีบ
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ : มีทางเลือกในการเดินทางที่หลากหลาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ รวมถึงห้างสรรพสินค้า ส่วนเรื่องงาน มีงานให้เลือกหลากหลาย รู้จักคนเยอะขึ้นมาก สิ่งที่ไม่ชอบ : ความแออัดในกรุงเทพมหานคร การแข่งขันเยอะทำให้เกิดความเครียด

อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	ไม่ได้มีแผนกำหนดชัดเจน
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	อยากกลับบ้านหลังเกษียณ กลับไปใช้ชีวิต slow life
เวลาเลิกงาน สิ่งที่กำลังถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.งานต้องมีความท้าทาย scope งานกว้าง ได้ทำงานหลากหลาย เสริมคุณค่าให้ตนเอง ไม่อยากทำงานซ้ำซากจำเจ 2.เงินเดือน 3.เดินทางสะดวก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	80K+ และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่coverทั้งครอบครัว providence fund
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1.ลักษณะงาน (ทำได้ใหม่) 2.การเดินทาง 3. เงินเดือน
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.skillในงานที่ทำ (สามารถทำงานที่ยากและท้าทายได้) 2.connection
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	งานเริ่มช้า ไม่ท้าทาย เริ่มเบื่อก แต่เรื่องเงินเดือนก็ยิ่งถือว่าขึ้นทุกปี (อยากได้scopeงานที่กว้างขึ้น)
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	ไม่ได้มองเรื่องตำแหน่งเป็นสำคัญ แต่เน้นทำงานให้มีความสุข งานเยอะไม่ว่าแต่ไม่ชอบงานซ้ำๆ
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	เคยได้มีโอกาสทำ project ที่มีข้อจำกัดเยอะ ทั้งเรื่องเวลาและทรัพยากร เป็นงานที่ยาก แต่ก็สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี
เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	เมื่อเราทำเต็มที่แต่ก็ยังถูก complain อยู่ บางครั้งทำให้รู้สึกน้อยใจ แต่ก็พยายามมองในแง่ดีและพัฒนาตัวเอง

สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	1. ถ้าถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ในสิ่งที่เราไม่ได้ทำ (เหมือนถูกเอาเปรียบ) 2. ถ้าบริษัทดูไม่มีความมั่นคง
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	ได้รับคำชมกับสิ่งที่เราได้ทุ่มเทบ้าง (รู้สึกมีตัวตน)
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นผู้นำที่ปล่อยให้ลูกน้องลงมือทำ หากมีปัญหาสามารถมาถามได้ทุกเมื่อ ให้อิสระทางความคิดในเรื่องแนวทางในการทำงาน
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1. connection 2. มีแนวคิดเชิงกลยุทธ์ มองภาพรวมได้ 3. ทักษะที่เกี่ยวกับงานที่ทำ+ทักษะการปรับตัว
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1. ความคิดเชิงกลยุทธ์ 2. การสร้าง connection การเข้าหาผู้ใหญ่

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 40 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว พลอย อายุ 26 ปี นักบัญชี

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังโอกาสที่ดีกว่าต่างจังหวัดในเรื่องสถานศึกษา สถานที่ทำงาน เนื่องจากมีความเชื่อว่าคุณภาพทั้งการศึกษาและการทำงานในกรุงเทพมหานครนั้นสูงกว่าในต่างจังหวัด
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	ได้สถานศึกษา และสถานที่ทำงานที่มีคุณภาพตามที่คาดหวัง แต่การใช้ชีวิตต้องเร่งรีบอยู่ตลอดเวลา วุ่นวาย และมักใช้เวลามากไปกับการเดินทาง
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงาน	ชอบที่ได้มีโอกาสพบเจอคนหลากหลายแบบ

ที่กรุงเทพมหานคร?	สามารถแชร์ไอเดียจากเพื่อนได้มาก ส่วนสิ่งที่ไม่ชอบคือการต้องอยู่ห่างจากพ่อแม่
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	ไม่เกินอายุ 30 ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	หลังจากแต่งงานแล้วจะกลับไปใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัว
เวลาเลิกงาน สิ่งที่กำลังถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	งานที่ทำแล้วรู้สึกชอบไม่เบื่อ ส่วนเรื่องอื่นๆที่กำลังถึงถึงคือ เงินเดือนที่มากพอต่อการครองชีพสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้องไม่ห่างจากที่พักมากจนเกินไปด้วย
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	40-50K สวัสดิการที่ต้องการคือ ประกันกลุ่มและโอกาสที่จะได้ไป company trip
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความสำคัญมากไปน้อย) ?	1.งานที่ชอบ 2.ความก้าวหน้า 3.ค่าตอบแทน
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	ระยะเวลาในการทำงานที่มากขึ้น (ประสบการณ์) / วุฒิการศึกษา / โอกาสที่ได้แสดงความสามารถ
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ความก้าวหน้ายังไม่มากเท่าที่ควร และงานที่ทำนั้นมีความเป็น routine job ค่อนข้างสูง (อยากเปลี่ยนงาน)
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากเป็นผู้จัดการ และใช้ชีวิตอย่างมีความสุข
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	ได้มีโอกาสได้รับงานใหญ่ที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง หลักจากทำได้สำเร็จจึงได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน

เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	หนักใจเรื่องอารมณ์ขึ้นๆ ลงๆ ของหัวหน้างาน บางครั้งมักทำอะไรที่ไม่มีเหตุผล ใช้อารมณ์และยึดความต้องการของตนเองเป็นหลัก
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	หัวหน้างาน ไม่มีเหตุผล
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่เก่ง เข้าใจตนเอง เข้าใจลูกน้อง มีความรับผิดชอบ และมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี แต่เหนือสิ่งอื่นใดต้องเป็นคนใจเย็น ไม่ใช่อารมณ์เหนือเหตุผล
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	ประสบการณ์ / ความรู้ความสามารถ / ความรับผิดชอบ
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	ทักษะการบริหารจัดการ

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 41 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว ภัทร อายุ 27 ปี เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังเรื่องการได้ศึกษาในคณะที่ตนเองสนใจในกรุงเทพ เรื่องอื่นไม่ได้คาดหวังเลย
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	1.รอดคิดมาก 2.ค่าครองชีพสูง 3.เหงาบ้างบางเวลา

<p>สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?</p>	<p>สิ่งที่ชอบ: 1.เมืองมีชีวิตชีวา(มีแหล่งท่องเที่ยวเยอะ) 2.สังคมดี เจอเพื่อนได้ง่าย 3.มีงานรองรับในทุกสายอาชีพ 4.มีแหล่งในการพัฒนาความรู้ความสามารถเยอะ</p> <p>สิ่งที่ไม่ชอบ: 1.สังคมกรุงเทพคนเยอะ อันตราย (เคยโดนกระชากกระเป๋า) 2.ค่าครองชีพสูง 3.รถติดมากไปทำงานลำบาก 4.คนที่กรุงเทพจิตใจแยกว่าต่างจังหวัด</p>
<p>อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?</p>	<p>ไม่มีแผนการเลย</p>
<p>อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?</p>	<p>ไม่มีแผนกลับบ้านภูมิลำเนา เนื่องจากกลับบ้านบ่อยอยู่แล้ว</p>
<p>เวลาเลิกงาน สิ่งที่กำลังถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?</p>	<p>1.เงินดีกว่าที่เก่า 2.ตรงกับสิ่งที่เรียนมา 3.สถานที่ทำงานต้องไม่ไกลจากที่พักเกินไป</p>
<p>ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?</p>	<p>40-50K อยากได้สวัสดิการที่สามารถโอนไปเป็นเงินเดือนได้หากไม่ได้ใช้</p> <p>ลักษณะงานที่ต้องการ 1.ไม่ต้องการทำงาน routine 2.อยากได้ทีมที่ช่วยเหลือกันดี</p>
<p>3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?</p>	<p>1.สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเรื่องคน (หัวหน้า/เพื่อนร่วมงาน) ต้องดี 2.ค่าตอบแทน 3.ต้องได้พัฒนาตัวเอง</p>
<p>คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>	
<p>หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?</p>	<p>1.ทัศนคติที่ดี ถ้าเรียนรู้สิ่งต่างๆอยู่เสมอ 2.โอกาสที่เข้ามา 3.ประสบการณ์ในการทำงาน+ความรู้ความสามารถ (background)</p>
<p>คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้า</p>	<p>รู้สึกก้าวหน้าขึ้น แต่ก่อนไม่เคยมีลูกน้องแต่</p>

ในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ตอนนี้ได้ฝึกmanageคนมากขึ้น ได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้น
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	1.ประสบความสำเร็จในธุรกิจส่วนตัว 2.งานในฐานะลูกจ้าง อยากไปให้ไกลที่สุดเท่าที่จะสามารถไปได้
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	ภูมิใจเรื่องที่ได้ลาออกจากที่ทำงานเก่า เพื่อไปปรับโอกาสใหม่ๆที่คิดว่า ทำให้ได้เปิดโลกมากขึ้น ฝึกกรอบความคิดของตนเองที่มีมาตลอด (จากทำราชการ-เอกชน)
เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	1. โคนหัวหน้าเก่าลวนลาม 2.สังคมที่อยู่ที่ทำงานเก่าไม่โอเค (ต่อหน้าและลับหลังไม่เหมือนกัน)
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	1. หากโดนลวนลาม เคยถูกลวนลามจากหัวหน้างานจากการกระทำ ซึ่งหลังจากโดนกระทำได้แจ้งแล้วว่าไม่ชอบ ไม่พอใจในสิ่งที่หัวหน้าทำ แต่หัวหน้าก็ไม่ยอมหยุดพฤติกรรม จึงนำไปสู่การแจ้งเรื่องดังกล่าวให้ทางบริษัททราบ แต่ก็มีแค่การตักเตือนเนื่องจากหัวหน้าเป็นคนเก่ง จึงตัดสินใจลาออกจากงาน 2. หัวหน้าไม่แยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานไม่ได้ 3. เพื่อนร่วมงานชอบนินทา 4. ได้เนื้องานที่ไม่อยากทำ
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	1. ถ้าteamworkดี(ไม่แก่งแย่งชิงดี/ช่วยสนับสนุนกัน) 2. หากได้รับตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่ทำงานกับลูกน้อง ไม่สั่งอย่างเดียว สามารถเข้าพูดคุยปรึกษาได้ทุกเรื่อง มีเหตุมีผล อยากเป็นหัวหน้าที่คุณคนออกกว่าแต่ละคนมีความสามารถอะไร ควรทำอะไร แจกแรงแรงงานได้ดีเหมาะกับคน
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าใน	1.ทัศนคติที่ดี 2. โอกาสจากคนรอบข้าง/หัวหน้า 3. ประสบการณ์+ความรู้ความสามารถ

หน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1.ทักษะเรื่องความขยันอดทน 2.ความสามารถในงานเชิงเทคนิคและทฤษฎี 3.ทักษะภาษาอังกฤษขั้นadvance (ฟัง/พูด/อ่าน/เขียน)

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 70 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว เมย์ อายุ 27 ปี นักการตลาด

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังความเจริญและการศึกษาที่มีคุณภาพดีกว่าต่างจังหวัด รวมถึงงานที่จะทำที่กรุงเทพด้วยเช่นกัน เนื่องจากที่จังหวัดหัวหินไม่มีงานตามสายงานที่ตนเองเรียนจบ
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	เรื่องงานและการศึกษาได้จริงตามที่คาดหวัง แต่สิ่งที่เหนือความคาดหมายคือเรื่องค่าครองชีพที่สูงกว่าต่างจังหวัดมาก ค่าเดินทาง ค่าอาหารขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่เงินเดือนขึ้นช้า
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	ไม่ชอบสภาพรถติดในกรุงเทพ+ค่าครองชีพที่สูง ส่วนสิ่งที่ชอบคือ life style การใช้ชีวิต มีสถานที่ให้ไปท่องเที่ยวมากมาย และสังคมเมืองทำให้มีเพื่อนเยอะ
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	อยากมีลูกตอนอายุ 30 ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	อายุ 40 ปี กลับบ้าน ไปดูแลพ่อแม่ที่ภูมิลำเนา
เวลาเลิกงาน สิ่งที่คุณถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	รายได้ที่พอกับค่าครองชีพที่สูง โดยต้องเป็นงานที่ทำแล้วได้ประสบการณ์ใหม่ๆเพิ่มเติม และต้องไม่ไกลจากที่พักมากจนเกินไปเพื่อสะดวกแก่

	การเดินทาง
คำตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	50K เพิ่มเติมคือต้องการได้รับสวัสดิการที่เมื่อตนเองไม่ได้ใช้สามารถโอนสิทธิให้ครอบครัวหรือเปลี่ยนสิทธิที่ได้เป็นอย่างอื่นแทนได้ เช่น ให้งบไว้ไปใช้บริการฟิตเนสเซนเตอร์
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	รายได้ / การเดินทางไปทำงาน (ไม่ไกลเกินไป) / งานที่ทำหาย (ไม่ routine)
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	ต้องมีคนคอยสนับสนุน ส่งเสริม และคิดว่าหากต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานต้องเปลี่ยนงานบ่อยๆเพื่อให้ได้ประสบการณ์ที่หลากหลายจากการทำงานในแต่ละที่
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	รู้สึกไม่ก้าวหน้า อาจเนื่องมาจากวิธีประเมินผลการทำงานของพนักงานที่ไม่มีความชัดเจน และเมื่อไปถามหัวหน้ากลับไม่ได้รับคำตอบที่รู้สึกพึงพอใจและอยากทำให้ดีขึ้น นอกจากนี้ในการทำงานปัจจุบัน เหมือนถูกปิดกั้นทางความคิด (ไม่สามารถคิดอะไรใหม่ๆเพื่อองค์กรได้)
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากทำธุรกิจส่วนตัว แต่กำลังหาทุนจากการทำงานประจำและรอจังหวะอยู่ ณ ขณะนี้
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	เคยมีโอกาสดำเนินทำ project contest ของบริษัท ซึ่งทำให้ได้ใช้ความสามารถในการออกแบบ คูมงาน และปฏิบัติของตนเองอย่างเต็มที่ งานมีความท้าทาย
เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	เรื่องการสื่อสารกับคนที่หลากหลายระดับให้

	เข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งกับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ นำไปสู่การทำงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ ซึ่งมักแก้สถานการณ์โดยการขอความช่วยเหลือ ไม่ก็แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	ถูกประเมินผลการทำงานอย่างไม่โปร่งใส ตรวจสอบไม่ได้
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เจอคนหน้าใหม่ๆ
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่รับฟังความคิดเห็นลูกน้อง กล้ารับความเสี่ยง และเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้ลองคิด นำเสนอ และสนับสนุนสิ่งที่ลูกทีมต้องการทำ
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	ประสบการณ์ / นายคั้น / การเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	ทักษะเรื่องการตลาดและการจัดการ

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 35 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว โม อายุ 31 ปี เกษักร

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	ไม่ได้คาดหวังอะไรเป็นพิเศษ แต่มีความกังวลบ้างในเรื่องการเดินทางในกรุงเทพโดยใช้รถยนต์
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	การจราจรติดขัด และมลพิษทางอากาศเยอะตามคาด
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	ชอบที่กรุงเทพมีตัวเลือกในการเดินทางหลากหลาย เดินทางสะดวก และมีห้างสรรพสินค้า รวมถึงสถานที่พักผ่อนมากมาย แต่สิ่งที่ไม่ชอบคือมารยาทในการขับรถของคนกรุงเทพ
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	แต่งงานตอนอายุ 27 ปี แต่ตอนนี้ได้แยกทางกับสามีแล้ว (อยู่คนเดียวได้)
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไหร่?	อยากกลับแต่หากกลับคิดว่าที่ภูมิลำเนาจะไม่มีงานที่ชอบ ไม่ได้เจอผู้คน แต่หากได้งานที่ตอบใจก็อาจจะกลับภูมิลำเนา
เวลาเลือกงาน สิ่งที่กำลังถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.รายได้ที่ตอบใจตามความต้องการ 2. เหนื่อยที่มีต่อกันกับหัวหน้า ไม่จู้จี้จุกจิกมากจนเกินไป 3. คู่มือผลิตภัณฑ์หรือแผนงานที่ไปทำว่าสามารถทำได้ตามความสามารถและความพอใจไหม
คำตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	100K+ และสวัสดิการทั่วไปที่ครอบคลุมคนในครอบครัว หรือมีเงินให้เปล่าเพื่อนำไปตอบใจยั่วตุบะประสงค์
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย)?	1. มีสิ่งแวดล้อมที่ดี (หัวหน้าดี /เพื่อนร่วมงานดี) 2.เงิน+สวัสดิการ 3.แผนกที่ไปทำตรงความสามารถ ได้ทำในสิ่งที่ตนเองถนัดแล้วรู้สึกทำได้ดี

คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ต้องมีความขยันและทะเยอทะยาน 2.ทำผลงานให้ดี ตามที่บริษัทต้องการ 3.ต้องหมั่นพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ถือว่ามีความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงบริษัทมีโปรแกรมช่วยพัฒนาความสามารถของคนในองค์กรอยู่เสมอ และเปิดกว้างทางความคิด ให้พนักงานสามารถย้ายแผนกหรือสายงานในบริษัทได้ตามความเหมาะสม
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากขึ้นเป็น Manager เงินเดือน 100K+
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	สามารถเจรจาต่อรองกับลูกค้าที่ตกลงด้วยยากได้สำเร็จ
เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	บริษัทมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรบ่อย ทำให้บางครั้งต้องพยายามปรับตัวอยู่ตลอดเวลา และเมื่อเศรษฐกิจไม่ดี บริษัทสามารถเลิกจ้างได้ตลอดเวลา (ไม่ค่อยมีความมั่นคง)
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	หัวหน้าไม่ไว้วางใจลูกน้อง ไม่supportในส่วนที่ควรทำ จู้จุกจิกมากเกินไป
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	1.เงินตอบใจത്യ 2.สิ่งแวดล้อมดี (หัวหน้า/เพื่อนร่วมงาน) 3.ลูกค่าน่ารัก
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นผู้นำที่คอยสนับสนุนลูกน้องเสมอ คอยกระตุ้นบ้าง มีความจริงใจ สามารถเป็นเพื่อนกับลูกน้องได้ และสามารถเป็นที่ปรึกษาให้ได้ในทุกอย่าง รวมถึงเก่งในการแก้ไขปัญหาด้วย

3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.ต้องมี motivation/goal 2.ขยันและมีความพยายาม 3.หัวหน้าคอยผลักดัน
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	ทักษะด้านการขาย และการเจรจาต่อรองที่จะทำให้ง่ายต่อการปิดการขายหรือนั่งในใจลูกค้า

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 50 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางสาว ลี อายุ 29 ปี เกษัชร

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังว่าที่กรุงเทพมหานครจะมีความสะดวกสบายในเรื่องของการเดินทางที่มีทางเลือกอย่างหลากหลาย เช่น รถไฟฟ้า รถแท็กซี่ เป็นต้น มีห้างสรรพสินค้าให้ไปจับจ่ายใช้ในวันหยุด และคาดหวังว่าจะมีงานและตำแหน่งงานที่รองรับมากมาย
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	อยู่กรุงเทพแล้วรู้สึกว่ามีค่าใช้จ่ายเยอะ เช่น ค่าหอ ค่าเดินทาง รวมถึงค่าอาหาร ที่แพงกว่าต่างจังหวัด ซึ่งส่วนตัวคิดว่าหากอยู่ต่างจังหวัดจะสามารถเก็บเงินได้มากกว่าทำงานและอาศัยอยู่ที่กรุงเทพ
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ไม่ชอบนั้นไม่มี ส่วนสิ่งที่ชอบคือความอิสระในการใช้ชีวิต และการตัดสินใจ
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	ไม่เกินอายุ 35 ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไหร่?	หลังจากแต่งงานแล้วจะกลับไปใช้ชีวิตอยู่ที่ภูมิลำเนา
เวลาเลิกงาน สิ่งที่กำลังถึงที่สุดคือ	ดูสภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งเพื่อนร่วมงานและ

อะไรบ้าง?	หัวหน้างาน ว่าเคมีและวิสัชทัศน์เข้ากันได้หรือไม่ ฟัง reference จากคนใกล้ชิด (เพื่อน/รุ่นพี่) ว่าบริษัท ที่จะไปทำนั้น โอเคไหม และสิ่งที่คำนึงถึงเป็นอย่าง สุดท้ายคือรายได้จากการทำงาน สมเหตุสมผลกับ งานที่ต้องรับผิดชอบหรือไม่
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	50-60K และสวัสดิการที่ต้องการ 1. ค่ารักษาพยาบาล ของพ่อแม่และตนเอง 2. วันลา
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังใน การทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไป น้อย) ?	1. ความก้าวหน้าของตำแหน่ง 2. เงินเดือน 3. ความ มั่นคง
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	สิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี และหัวหน้าที่ดี (ปัจจัยภายนอก) ความกระตือรือร้น ความอดทน การหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ การจัดการความคิดเรื่อง ส่วนตัวและงาน
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	มองว่างานที่ทำยังไม่ทำให้เกิดความก้าวหน้า เท่าที่ควร แต่ส่วนตัวคิดว่าตนเองสามารถทำงานที่ ไหนก็ได้จากประสบการณ์ทำงานที่มากขึ้น ไม่ชอบ งานปัจจุบันเนื่องจากมีเวลาในการทำงานที่ไม่ แน่นอน จึงต้องการวันหยุดเพื่อพักผ่อนให้มากขึ้น
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การ งานเป็นอย่างไร?	ภายใน 5 ปี อยากมีร้านขายยาหรือเปิดธุรกิจส่วนตัว
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	เรื่องที่มีภูมิใจเสมอคือเมื่อไหร่ก็ตามที่ได้มี โอกาสได้แสดงศักยภาพในตนเองอย่างเต็มที่
เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	เหตุการณ์ที่ยากและรู้สึกไม่ดีที่สุดคือช่วงที่ต้อง

	ทำงานเยอะขึ้น เนื่องจากทางโรงพยาบาลขาดแคลนคน ทำให้ต้องสละเวลาส่วนตัวที่ใช้ในการพักผ่อน
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่ อยากทำงาน?	งานเยอะเกินไปจนไม่มีเวลาดูแลความสุขของตนเอง
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยาก ทุ่มเทศักยภาพ?	เป็นคนสำคัญ ได้แสดงศักยภาพเต็มที่ เป็นที่ยอมรับ ในที่ทำงาน
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบ ไหน?	อยากเป็นผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นคนอื่น เก่ง มี ความมั่นใจ และสามารถคิดเป็นระบบได้ รวมถึง สามารถเป็นหัวหน้าที่ลูกน้องช่วยได้อย่างสนิทใจได้ ก่อให้เกิดความสุขในสถานที่ทำงาน
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	ความเป็นผู้นำ/ความอดทน/การพัฒนาตนเอง
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนา เพิ่มเติม?	Leadership skill

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 33 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายนิ น อายุ 34 ปี IT

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังเรื่อง lifestyle การใช้ชีวิตที่แตกต่างจากภูมิลำเนา เช่นสังคมเมือง สังสรรค์กับเพื่อน เดินห้าง เป็นต้น และคาดหวังงาน และรายได้ที่สูงจากการมาทำงานในกรุงเทพ เนื่องจากงานในสายงานในจังหวัดมีน้อย และรายได้ค่อนข้างต่ำ
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	ได้ lifestyle และงานที่ได้คาดหวังไว้ แต่สิ่งที่ไม่ได้คาดหวังคือการคมนาคมในจังหวัดกรุงเทพที่ค่อนข้างรถติดมาก
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	ชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและรายได้จากการมาทำงานในกรุงเทพมหานคร ไม่ชอบความกดดันที่ได้จากการทำงานในบางโปรเจก เช่นโปรเจกที่มีเวลาจำกัด บ่อยครั้งต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อนำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	ไม่อยากแต่งงาน ชอบlifestyleแบบนี้ ไม่ได้อยากเปลี่ยนแปลง
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	หลังเกษียณอยากย้ายไปอยู่ต่างจังหวัด แต่ไม่กลับภูมิลำเนาเดิม
เวลาเลิกงาน สิ่งที่น่าถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.ความสะดวกสบายและเวลาในการเดินทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน (ต้องการใช้เวลาในการเดินทางไม่เกิน 1 ชั่วโมง เพราะไม่ชอบการต้องรอคอยหรือความแออัดเกินไปในการเดินทาง รู้สึกเสียเวลาในการใช้ชีวิต) 2. เงินเดือนและสวัสดิการที่ต้อง ใจหทัยความต้องการและlifestyle การใช้ชีวิต 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเติบโต ได้รับการโปรโมทให้เลื่อนตำแหน่ง

คำตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	เงินเดือนประมาณ 100K และต้องการสวัสดิการพื้นฐานทั่วไป แต่สิ่งที่อยากได้เพิ่มเติมคือ นโยบายเรื่องการแต่งกายในที่ทำงานที่ตามสบายมากขึ้น
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย)?	lifestyle / เงิน / ความก้าวหน้ามั่นคง(มีvalue)
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	<ol style="list-style-type: none"> 1.passion ในการทำงาน รู้ว่าชอบไม่ชอบอะไร 2.การเรียนรู้ด้วยตัวเอง หมั่นแสวงหาความรู้สิ่งที่ชอบ และพัฒนาความสามารถด้วยตัวเองได้ 3.problem solving สามารถจัดการกับปัญหาได้ดี 4.อยู่ให้เป็นในที่ทำงาน เช่น ไม่ทำเรื่องขัดหูขัดตาผู้ใหญ่ ระมัดระวังการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เป็นต้น
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	มองว่ายังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรจะเป็น คิดเงื่อนไขต่างๆขององค์กรในเรื่องขั้นตอนในการทำงาน กล่าวคือ มองว่าวุฒิไม่สำคัญเท่าความสามารถ แต่ด้วยวัฒนธรรมองค์กรทำให้ไม่สามารถทำอะไรได้ตามใจชอบเพราะจำเป็นต้องตามลำดับขั้นตอน และต้องไม่พยายามข้ามหน้าข้ามตาผู้ใหญ่ในองค์กร
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	จะทำงานเป็นพนักงานบริษัท ไปเรื่อยๆแล้วเกษียณตอนอายุ 60 ปี หลังเกษียณจึงจะย้ายออกจากกรุงเทพ ไปใช้ชีวิตอยู่ต่างจังหวัดเพื่อเปลี่ยน lifestyle
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	สามารถแก้ปัญหาที่เรื้อรังของบริษัทให้คลี่คลายได้ ส่งผลให้การทำงานมี process ที่ดีขึ้น เป็นที่ยอมรับของทุกคน

เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	การ present งาน เพื่อให้ผู้ใหญ่เห็นศักยภาพ โดยไม่ข้ามหน้าข้ามตาหัวหน้า แก้ไขโครงการเป็นตัวของตัวเอง มองข้ามคนที่คิดไม่ดี
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	หัวหน้าก็ดกกัน ไม่support เดินทางจากที่พักไปทำงานใช้เวลานานเกินไป
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	เงินได้ตามที่ต้องการ ได้ทำงานในส่วนที่ตนเองถนัด
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นผู้นำที่สนใจเรื่องคน ให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน ซื่อใจลูกน้องโดยการเข้าใจใน lifestyle ของแต่ละคน มีความยืดหยุ่นในเรื่องของการเข้างานและการแต่งกาย
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	leadership / ความอดทนอดกลั้น / ความเข้าใจ (คนเราจะขึ้นสูงได้ต้องมีคนคอยsupport)
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	EQ สมာธิในการทำงาน

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 40 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายก้อง อายุ 29 ปี BD

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	ตัวเลือกที่มากกว่าต่างจังหวัดในการใช้ชีวิต การจับจ่ายใช้สอย งานที่ต้องการ เป็นต้น
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	1.คนในกรุงเทพไม่ค่อยอยู่ในกรอบในการใช้ชีวิตและการทำงาน 2.การทำงานที่ทบทมมีความฟรีสไตล์ทางความคิดมากกว่าต่างจังหวัด (ทำยังไงก็ได้ให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ)
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ: 1.ช่องทางในการประกอบอาชีพมากกว่า 2.มีช่องทางในการพัฒนาตัวเองได้มากกว่า สิ่งที่ไม่ชอบ: 1.แออัด 2.ค่าครองชีพสูง 3. ความเครียด
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	34-35 อยากแต่ง
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	ยังไม่มีแผน เนื่องจากเพิ่งลงทุนผ่อนคอนโดที่ททม
เวลาเลิกงาน สิ่งที่กำลังถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.เงินเดือน 2.ความมั่นคงของบริษัท 3. ความก้าวหน้าของเนื้องาน(ได้ทำงานที่พัฒนาความสามารถของตนเองเสมอ)
คำตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	35-40K สวัสดิการทั่วไป+สินเชื่อที่สามารถให้พนักงานกู้ได้ในดอกเบี้ยต่ำ ลักษณะงานที่ต้องการ work from home + สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้รู้สึกได้พัฒนา

3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1.ความมั่นคงของบริษัท 2.เนื้องาน ความก้าวหน้า 3.เงินเดือน
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ภาษาที่2และ3 เป็นสิ่งสำคัญมากในการเปิดโอกาสในชีวิต 2.mindset/ทัศนคติที่ดี ไม่ยอมแพ้ง่ายๆ รู้จักตัวเองดี มีสติ ทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและลดข้อผิดพลาด 3.ประสบการณ์ทำงาน+ทักษะในการทำงาน
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ก้าวหน้าในเรื่องความรู้ที่หลากหลายขึ้นที่ได้เรียนรู้ ได้ใช้ภาษาที่2ในการทำงาน ได้ฝึกทักษะที่ไม่ถนัดเช่นการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	1.อยากได้ตามความสามารถ+ประสบการณ์ของตัวเองที่มากขึ้นเรื่อยๆ ในส่วนของพนักงานบริษัท 2.อยากเปิดธุรกิจส่วนตัว
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	เคยได้เป็นแม่งาน ทำตั้งแต่processแรกจนสุดท้าย รู้สึกภูมิใจและผูกพันกับงานที่ทำ เกิด productivity แก่บริษัท
เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	เคยทำที่บริษัทเก่าแล้วรู้สึกไม่happy เนื่องจากต้องทำตามหัวหน้าสั่งทุกอย่าง ไม่มีโอกาสได้คิดเอง งานซ้ำๆเดิมๆ รู้สึกไม่เติบโต
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	1.หากหัวหน้าหรือคนรอบข้างไม่มีความเป็นผู้ใหญ่(ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล) 2.เวลาเกิดเรื่องแยๆ เจ้านายไม่ถามความเห็นจากเราเลย ว่าเกิดอะไรขึ้น แต่ตัดสินใจไปเลย 3.เนื้องานไม่โอเคหรืองานเยอะเกินไป
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	1.หากได้รับความก้าวหน้าอย่างเหมาะสม (เนื้องาน+ค่าตอบแทน) 2.หัวหน้างานดี

ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	จะเป็นหัวหน้าที่ใช้คำพูดที่เหมาะสมกับลูกน้อง ไม่กระทบกระเทือนจิตใจมากเกินไป และเป็นคนที่มีความสามารถ นำทีมและตนเองเติบโตได้ มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ฟังของทุกคน ทั้งเรื่องงานและการใช้ชีวิต
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.ความรู้ความสามารถในการทำงาน 2.ภาษาที่2 และ3 3.การปรับตัว+soft skill
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1.ความรู้ในเนื้องาน 2.ภาษา

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 51 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายแดน อายุ 28 ปี นักกลยุทธ์ทางการเงิน

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	ความร่ำรวย โอกาสในการหาเงินที่มากกว่าต่างจังหวัด โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	1.ได้เปิดโอกาสตัวเองได้เรียนรู้จากคนเก่งๆ มากมาย 2.ได้รู้จักชีวิตจริงในการอยู่ร่วมกับคนอื่นสังคมและชีวิตการทำงานมากขึ้น 3.มีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้คำตอบแทนตามที่เคยคาดหวังไว้
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ: 1.ความเป็นอิสระในการใช้ชีวิต 2.มีตัวเลือกและโอกาสมากมายในทุกๆด้าน 3.ได้มีโอกาสพัฒนาตัวเองจากคนเก่งๆ ได้เรียนรู้วิธีการที่หลากหลาย บางครั้งคิดว่าวิธีนี้ของ

	<p>ตนเองดีแล้ว แต่สุดท้ายก็มักมีวิธีที่ดีกว่าเสมอในการทำงาน</p> <p>สิ่งที่ไม่ชอบ: 1.การเดินทางที่ใช้เวลานานเกินไปในบางเวลา 2.ความเห็นแก่ตัวของคนในสังคม(บางครั้งรู้สึกว่าคุณชอบเอาเปรียบผู้อื่นและไม่ได้จริงใจอย่างแท้จริงบางครั้ง) 3.ค่าครองชีพที่สูง</p>
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	33-35ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	หากมีโอกาสเปิดธุรกิจส่วนตัวอาจขยายสาขาแล้วกลับไปใช้ชีวิตอยู่ที่ภูมิลำเนา แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับคู่รักด้วยเช่นกันว่าอยากไปอยู่ที่ใด
เวลาเลิกงาน สิ่งที่กำลังถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล 2.โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	100K+ สวัสดิการทั่วไป แต่อยากได้สวัสดิการพิเศษที่ให้พนักงานเปล่าๆเอาไปทำอะไรก็ได้ มีวันหยุดเยอะ ลักษณะงานที่ต้องการ work from home ได้ / flexible time ไม่ต้องเข้าที่ทำงานก็ได้ หากมีงานส่งตามที่บริษัทต้องการ
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1.ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล 2.โอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากคนเก่งๆอยู่เสมอ ทั้งในสายและนอกสายงาน เพราะยิ่งรู้เยอะยิ่งเก่ง เป็นการสร้าง value ให้ตนเอง 3.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิด	1.ความสามารถของเราเองทั้งในเรื่องงานและใน

ว่าปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	เรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน 2.มีเพื่อนฝูง+คนคอยสนับสนุน 3.soft skill+ leadership skill
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	รู้สึกก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น ทั้งในเรื่องตำแหน่ง และความสามารถที่มากขึ้นจากได้ทำงานร่วมกับคนเก่งมากมายในแต่ละที่ๆเคยทำงานด้วย
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากก้าวหน้า ได้รับการยอมรับ และไปให้ไกลและสูงที่สุดเท่าที่จะสามารถไปได้ในชีวิต มีรายได้ที่มากพอในการดูแลครอบครัวต่อไปในอนาคตได้อย่างมั่นคง
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	เป็นคนเรียนรู้ได้เร็วและมีความสามารถในการเจรจาและการสื่อสาร ทำให้มักได้รับโอกาส และได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างรวมถึงลูกค้าในเรื่องความน่าเชื่อถือและความสามารถอยู่เสมอ
เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	การต้องทำงานกับคนที่มีทัศนคติในการทำงานแคบ มองแต่มุมตัวเอง ไม่ยอมฟังคนอื่น ทำให้งานช้า รวมถึงทำงานด้วยลำบาก และมีเรื่องความจริงใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วย บางครั้งเช่นกันที่ไม่ชอบ
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	1.หากเกิดปัญหาขึ้นแล้วหัวหน้าไม่support ปล่อยให้เผชิญปัญหาเพียงคนเดียว ไม่รับผิดชอบใดๆ 2.หากไม่ได้รับการตอบใจท้ยในเรื่องโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ทำให้ตัวเองเก่งขึ้น 3.เมื่อรู้สึกว่าตัวเองไม่ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	1.เมื่อได้มีโอกาสเป็นลีดในงานต่างๆ(ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) 2.เมื่อมีค่าตอบแทนที่มากขึ้นอย่างสมเหตุสมผล 3.เมื่อรู้สึกว่าคนอื่นคาดหวังในตัวเราเยอะ

ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นผู้นำที่เก่งทั้งงานและคน มี ความสามารถรอบด้าน สามารถให้คำปรึกษา และสร้างประโยชน์ให้กับบริษัทรวมถึง ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างดีเยี่ยม เป็นเสาหลักที่ คนให้ความเคารพเชื่อถืออยู่เสมอ
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.ความสามารถปัจจุบันที่ทั้งตอบ โจทย์และไม่ ตอบ โจทย์กับงาน 2.มีโอกาสดีๆเข้ามาเสมอให้ โชว์ความสามารถ + มีผู้สนับสนุน 3.ต้อง สามารถเรียนรู้และพัฒนาตัวเองได้//มีความฝัน ชัดเจน อดทน มุ่งมั่น
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1.ทักษะความรู้ความสามารถในเรื่องงานที่ลึก ยิ่งขึ้นถึงขั้นบริหาร 2.ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 3.ความอ่อนน้อมถ่อมตน

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 45 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายตอย อายุ 39 ปี นักบริหารทรัพยากรบุคคล

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร?	คาดหวังโอกาสในการทำงานที่มากกว่า ต่างจังหวัด ไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตที่มีความ หลากหลาย
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ผู้ต่างจังหวัดไม่ได้ รวมถึงเรื่องความปลอดภัยในกรุงเทพเท่าที่ สัมผัสได้ถือว่าต่ำมากทั้งที่พบเจอเองและจาก ข่าวจากหน้าหนังสือพิมพ์ ส่วนเรื่องงานได้ตามที่ คาดการณ์ไว้ก่อนล่วงหน้า
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงาน ที่กรุงเทพมหานคร?	ชอบความหลากหลายของสินค้าและบริการใน กรุงเทพ ทางเลือกในการเดินทางที่มีมาก และ เทคโนโลยีที่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่าง

	<p>ครอบครัว (สัญญาณไวไฟ) ส่วนสิ่งที่ไม่ชอบคือเรื่องความปลอดภัยที่ต่ำจากที่เห็นเองและจากข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์ ทำให้รู้สึกกลัวรวมถึง มลภาวะ และความหนาแน่นของประชากร</p>
<p>อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?</p>	<p>แต่งงานแล้วเมื่ออายุ 39 ปี อยากมีลูกตอนอายุ 41 ปี</p>
<p>อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?</p>	<p>ยังไม่มีแผนการที่จะกลับบ้าน</p>
<p>เวลาเลิกงาน สิ่งที่กำลังถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?</p>	<p>สิ่งที่กำลังถึงเป็นสิ่งแรกคือต้องเป็นงานที่ช่วยให้สามารถใช้ศักยภาพ ความรู้ของตนเองได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคือเรื่องรายได้และสวัสดิการ ส่วนเรื่องสุดท้ายที่กำลังถึงคือเรื่องหัวหน้างาน ว่าสามารถเข้ากับหัวหน้างานได้หรือไม่</p>
<p>ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?</p>	<p>100K และความต้องการเพิ่มเติมคือ 1.สามารถกำหนดเวลาเข้าทำงานได้เองได้ 2.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p>
<p>3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?</p>	<p>1.ได้หัวหน้าที่ดี (งานเป็นงาน/ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยว) 2.มีโอกาสเรียนรู้อยู่เสมอ 3.มีโอกาสให้ก้าวหน้าอย่างเหมาะสม</p>
<p>คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>	
<p>หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?</p>	<p>1.ผลงานดีตามที่ได้รับมอบหมาย 2.การหมั่นพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองสม่ำเสมอ ปรับปรุงตัวเองให้มีคุณภาพพร้อมใช้งานอยู่ทุกเมื่อ หากความรู้เพิ่มเติมเพื่อหาโอกาสใหม่ๆ ในชีวิต 3.ทัศนคติที่ดีต่อตนเองและงาน มีความไม่ยอมแพ้</p>

คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ณ ปัจจุบัน รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานที่ท้าทายกว่าเดิม ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเต็มที่ ได้รู้จักคนมากขึ้น และรู้สึกก้าวหน้าในหน้าที่การงานกว่าเดิม หลังจากที่ได้ทำการย้ายบริษัท
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากเป็นหัวหน้าที่มีรายได้ 100K+
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	เคยมีโอกาสดำเนินทำproject ซึ่งถือเป็นหัวเชื้อความคิดริเริ่มใหม่ของบริษัท เมื่อบริษัทเห็นในศักยภาพ จึงได้รับโอกาสให้แสดงฝีมืออย่างต่อเนื่อง
เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	ประสบการณ์ทำงานกับที่เก่าซึ่งรู้สึกถูกกดดันให้ลาออกจากงานที่ตนเองไม่ได้อยากทำ ทางบริษัทเก่าไม่รักษาสัญญาที่เคยให้ไว้เกี่ยวกับความก้าวหน้า จึงทำให้ต้องเลือกตัดสินใจลาออกแล้วไปแสวงหาความท้าทายใหม่
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	ถูกกลั่นแกล้ง กดดัน เพื่อนร่วมงานรวมถึงหัวหน้างานไม่สนับสนุน
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	ได้แสดงความสามารถเต็มที่ เป็นที่ชื่นชม
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่เป็นดีทั้งพี่เลี้ยงและCoach ให้ลูกน้องได้ แยกเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออก และเป็นหัวหน้าที่คอยสนับสนุนการตัดสินใจที่ดีของลูกน้องได้
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	พร้อมที่จะเปิดรับ โอกาส / เตรียมความรู้และทักษะให้เหมาะสม / ต้องมีความเสียสละ(เวลา)

ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	ความรู้เรื่องงานที่กำลังขึ้นในเรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
---	--

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 40 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายนัท อายุ 30 ปี นักบัญชี

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังความเจริญรุ่งเรือง คิดว่าน่าจะหางาน ง่ายกว่าต่างจังหวัด เงินเดือนและการเติบโตสูง และมีบริษัทใหญ่ให้เลือกทำงานเยอะ
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	ค่าใช้จ่ายสูง การเดินทางลำบาก มีความวุ่นวาย และหนาแน่นของประชากร
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงาน ที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ : สังคมเพื่อนฝูงและเพื่อร่วมงานดีกว่า ต่างจังหวัด รวมถึงมีตัวเลือกที่หลากหลายใน เรื่องงาน สิ่งที่ไม่ชอบ : การเดินทาง รถติด มลภาวะ ความวุ่นวาย
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	30-35 อยากมีครอบครัวเป็นของตัวเอง
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	ไม่คิดจะกลับไปใช้ชีวิตอยู่ภูมิลำเนาแล้ว เนื่องจากโอกาสที่มากกว่าในกรุงเทพ หาก กลับไปจะไม่มีการที่ตรงตามความต้องการ และ ได้ลงทุนวางแผนสร้างหลักปักฐานที่กรุงเทพ แล้วอีกด้วย กรุงเทพถือเป็นบ้านเช่นกัน
เวลาเลือกงาน สิ่งที่คุณคำนึงถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	คำนึงถึงความก้าวหน้าและงานที่มี career path ที่ ชัดเจน มีเงินเดือนขึ้นอย่างสม่ำเสมอ งานตรง กับความสามารถที่มี รวมถึงบรรยากาศในที่ ทำงาน ทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซื่อสัตย์

	ไม่หักหลังกัน
คำตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	70K สวัสดิการทั่วไป ค่ารักษาพยาบาล เงิน providence fund และมีเงินเดือนขึ้น 5%ต่อปี ส่วนลักษณะของงานที่ต้องการคือ การทำงานแบบโฟกัสที่ผลลัพธ์ของงาน เวลาถูกควบคุมมาก ๆ รู้สึกกดดัน ไม่ต้องอยู่ในกรอบมาก work from home
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1.ความก้าวหน้า 2.เงินเดือน+สวัสดิการ 3. สภาพแวดล้อม
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ต้องทำผลงานได้ตามที่บริษัทต้องการ อย่างมีประสิทธิภาพ 2.มี connection ที่กว้างขวาง
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ก้าวหน้าพอประมาณทั้งในเรื่องเงินและตำแหน่ง เนื่องจากพยายามเกาะกลุ่มผู้นำที่มีศักยภาพในการทำงานสูงอยู่เสมอ
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	ระยะสั้นในเวลา 3 ปี อยากขึ้นเป็นผู้บริหารระดับต้น ก่อนอายุ 45 อยากเป็นผู้บริหารระดับกลาง และก่อนเกษียณอยากเป็นผู้บริหารระดับสูง ซึ่งอยากเติบโตเฉพาะในองค์กร ไม่ได้มีความคิดอยากเป็นเจ้าของกิจการเองแต่อย่างใด
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	เคยต้องจัดการงานคนเดียวแทนหัวหน้าเก่า ซึ่งก่อนหน้าคิดว่าจะทำไม่ได้ กลัวทำไม่สำเร็จ แต่พอลองพยายามจริงๆ แล้วก็สามารถทำได้ และอีกเรื่องที่ทำให้รู้สึกภูมิใจคือ การมีประสบการณ์จากหลายๆบริษัททำให้ได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย

เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	เคยได้มีประสบการณ์โดยตรงจากการถูกแทงข้างหลัง ทำให้หลังจากนั้นรู้สึกหวาดระแวงในความสัมพันธ์อยู่เสมอๆ
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	1.การที่หัวหน้างานไม่ปกป้อง ไม่ถามความคิดเห็นก่อนทำการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเรา โดยตรง 2.เมื่อรู้สึกไม่ก้าวหน้า ไม่มีคุณค่าในองค์กร
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	1.บริษัทเห็นคุณค่าในตัวเรา เมื่อมีโอกาสหรืองานที่ทำทาก็ให้โอกาสได้ลอง 2.ค่าตอบแทนที่ได้สมเหตุสมผล(ไม่เอาเปรียบเรา) 3.บริษัทคอยดูแลห่วงใย ใส่ใจรายละเอียดของพนักงาน
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นผู้นำที่เน้นคุณภาพของงาน เป็นพี่น้องกับคนในทีมได้ งานคืองาน เรื่องส่วนตัวคือเรื่องส่วนตัว และจะเป็นหัวหน้าที่ไม่สั่งการแต่จะคอยเป็นที่ปรึกษาช่วยลูกน้อง เน้นสอนไม่เน้นสั่ง
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.ความรู้ในงานและประสบการณ์ 2.connection 3.เวลาที่เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	อยากได้ทักษะในการดูแลลูกน้องให้ดียิ่งขึ้น และทักษะการสื่อสาร

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 33 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายบ๊วก อายุ 29 ปี สถาปนิก

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังชีวิตที่สนุกสนาน คาดหวังการศึกษาและงานที่ดีกว่าต่างจังหวัด รวมถึงประสบการณ์ใหม่ๆ สถานที่สวยงาม เป็นต้น
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	เจอคนเก่งๆ ในกรุงเทพ ทำให้เสียความมั่นใจพอสมควรในช่วงแรกเนื่องจากเมื่อก่อนเคยเป็นคนเก่งมากเมื่อตอนอยู่ต่างจังหวัด สิ่งที่ต้องปรับตัวมีมาก ต้องพยายามเรียนรู้ตลอดเวลา ส่วนปัจจัยอื่นๆที่เจอคือค่าครองชีพที่สูงมาก ใช้เวลาในการเดินทางนาน
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ: 1.งานตรงใจ สนุกกับงาน 2.การเดินทางที่มีตัวเลือกหลากหลาย สะดวก 3.แหล่งสืบค้นข้อมูลและสถานที่สร้างแรงบันดาลใจมีเยอะ สิ่งที่ไม่ชอบ: 1.สภาพแวดล้อมไม่ค่อยดี เครียดสูง มลพิษเยอะ 2.ค่าครองชีพสูงมาก เช่น ค่าที่พัก ค่ากิน ค่าเดินทาง
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	ไม่เคยคิด
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	40 ปี อยากกลับบ้านภูมิลำเนาหรือย้ายไปจังหวัดอื่นแทน เพื่อทำสิ่งที่ตนชอบแลมีความสุขที่ได้ทำ
เวลาเลิกงาน สิ่งทีคำนึงถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.ความมั่นคง(เงินเดือน+สวัสดิการ) 2.งานที่ชอบ ที่มีความรู้ 3.งานที่เลือกตามเวลา 4.มี career path ที่ชัดเจน (โตได้)
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	55-60K และความต้องการเพิ่มเติมคือ อยากได้

	เวลาทำงานแบบ flexible สวัสดิการที่ต้องการคือ ค่าโทรศัพท์ โบนัส และประกันสุขภาพ
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1.เงินที่เพียงพอและพอดีกับงานที่ได้รับ 2.การเปลี่ยนแปลง ได้ทำงานในscopeที่กว้างขึ้น 3.ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	ต้องรู้key successของแต่ละงานและทำให้ตอบโจทย์กับที่บริษัทต้องการ / ต้องมีความสามารถในการจัดการอารมณ์ (EI) หากเก่งแต่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อทีม กระทบต่อความสัมพันธ์ได้เช่นกัน / ทัศนคติที่เติบโตได้ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไว้อย่างไร?	ได้รับโอกาสที่ดีเสมอ ได้ทำงานที่ท้าทาย ก้าวหน้าเรื่องเงินที่ได้มากขึ้น
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงาน เป็นอย่างไร?	อีก5ปี อยากเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย อายุ35 วางเป้าหมายว่าต้องเป็น creative director และ 40ปีเป็นต้นไปเริ่มทำงานเพื่อความสุข ส่งต่อความรู้ให้คนรุ่นหลัง
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	ตอนทำงานเข้าปีที่3 หัวหน้าไปเรียนต่อต่างประเทศทำให้ต้องเป็นคนประสานงานและทำงานในหน้าที่ๆหัวหน้าทำ ซึ่งแรกๆยากมาก เหนื่อยมาก แต่ก็ทำได้ ด้วยความสามัคคีในทีมที่มีให้ต่อกัน ภูมิใจในความสามารถตนเอง และลดกำแพงตนเองที่มีต่อหัวหน้าได้
เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	เกิด misunderstanding กับหัวหน้างาน ทำให้โดนตำหนิ รู้สึกกดดันมาก และพี่ๆในทีมไม่protect เลย
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยาก	เมื่อมีปัญหาที่บ้าน ส่งผลให้ไม่อยากทำงาน /

ทำงาน?	หากได้ร่วมงานกับtoxic people หรือ bad attitude
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	เมื่อได้มีโอกาสเป็นผู้นำในงานนั้นๆ ส่วนตัวจะ ทำให้เกิดความตั้งใจทำงานมากกว่าปกติ อยาก ทำให้สำเร็จอยากทำให้ดี เพื่อให้สมกับที่ได้รับ ความไว้วางใจ / เมื่อเจอเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า ที่มี attitude ที่ดี คอยช่วย คอยสนับสนุน มีส่วน ร่วมในงาน
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่มีความสามารถแก้ไขปัญหา ให้ทีมได้ ให้คำแนะนำได้ ทำหน้าที่แทนทุกคน ได้ มีความเป็นผู้นำ เข้าอกเข้าใจ และสร้าง ความสุขในทีมได้
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.พัฒนาตนเองเสมอ 2.เปิดใจกว้างเพื่อพบเจอสิ่ง ใหม่ๆ 3.never give up
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1.ทักษะด้านกลยุทธ์ 2.ทักษะการโน้มน้าวใจ/ เจรจาต่อรอง 3.อยากพัฒนาบุคลิกภาพ การ วางตัวให้น่าเชื่อถือมากขึ้น

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 81 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายบม อายุ 27 ปี ค่ำราชการสำนักเลขานุการรัฐมนตรี

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คิดว่าจะมีความวุ่นวายสูง แต่โอกาสในการเรียนรู้เยอะ คนเยอะ มากหน้าหลายตา
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	เป็นไปตามที่คาด ได้เปิดโลกกว้าง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้นจากเพื่อนๆ คนกรุงเทพฯ มีความจริงจังมากในการใช้ชีวิต และมีความหลากหลายในการเลือกเพศ เปิดรับเพศทางเลือกมากกว่า ไม่รังเกียจ
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	<p>สิ่งที่ชอบ: 1.ความสะดวกสบาย มีตัวเลือกหลากหลาย (ห้างสรรพสินค้า ร้านอาหาร) 2. สังคมที่กว้างขึ้น (ส่งเสริมตัวเอง) 3.การทำงานที่มีที่ให้เลือกเยอะ(รองรับศักยภาพของงานทุกรูปแบบ)</p> <p>สิ่งที่ไม่ชอบ: 1.สภาพแวดล้อม(มลพิษ การเดินทาง) 2.จัดการเวลายาก รวดติด 3.เป็นสถานที่ทำให้เกิดความเครียดสะสมได้ง่าย</p>
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	ไม่ได้วางแผนไว้
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	อาจกลับไปตอนใกล้เกษียณ แต่ตอนนี้ยังไม่ได้คิดไว้
เวลาเลิกงาน สิ่งทีคำนึงถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.เนื้องานที่ชอบ(ตรงความสามารถ) 2. หน่วยงานที่ทำด้วยแล้วรู้สึกเก่งขึ้น สร้างประโยชน์ต่อสังคมได้ 3.ความมั่นคง
คำตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	35-40K สวัสดิการทั่วไป+โอที+โบนัส ลักษณะ

	งานที่ต้องการ ต้องการงานที่processน้อย ไม่ซ้ำ จนเกินไป อยากได้flexible time ในการเข้างาน หรือ work from home
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการ ทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1.ตำแหน่งสูงขึ้นตามcareer path 2.สิ่งที่ทำเป็น ประโยชน์ต่อสังคม 3.เนื้องานที่ชอบ
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิด ว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ความรู้ความสามารถต้องสามารถนำไป ประยุกต์ใช้กับงานตามที่.ต้องการได้ 2.soft skill/การสื่อสาร/เทคโนโลยี(ต้องมีความสามารถ ที่หลากหลายทั้งในเรื่องงานและไม่ใช่งาน)
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	รู้สึกก้าวหน้า ได้เรียนรู้งานที่หลากหลายขึ้นทุก วันๆ
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงาน เป็นอย่างไร?	อยากก้าวไปให้สูงที่สุดในสายงานที่ทำ (รอง เลขาธิการ นายกรัฐมนตรี)
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	รู้สึกภูมิใจในทุกๆวันที่ได้ใช้ความสามารถอย่าง เต็มที่และมีimpactกับสังคม
เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	1.ผู้ใหญ่ไม่ยอมสนับสนุนความคิด แม้เราจะคิด อย่างรอบคอบมาดีแล้ว 2.วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ ค่อยมีคนขยัน ไม่ค่อยทำงานอย่างเต็มที่
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยาก ทำงาน?	1.หากโดนกลั่นแกล้ง/โดนใส่ร้ายในสิ่งที่ไม่ได้ ทำ หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเท ศักยภาพ?	หากได้รับการโปรโมท ได้รับการเห็นคุณค่าจาก ผลงานที่ทำ
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่เห็นความสำคัญของทุกคน

	ในองค์กร ไม่ใช่แค่ในแผนกของตัวเองเท่านั้น มี ความใส่ใจห่วงใยลูกน้อง ทั้งนอกและในงาน
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.ผลงานเราต้องดี 2.มีสเกลที่เกี่ยวข้องและไม่ เกี่ยวข้องกับงาน 3.มีพฤติกรรมที่ดีในองค์กร
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1.ภาษาอังกฤษและภาษาที่3 2.สเกลการบริหาร จัดการในภาพรวม (การมอบหมายงาน/จัดลำดับ ความสำคัญ/บริหารคน) 3.บุคลิกภาพ/การ วางตัว/การแต่งกาย /การนำเสนองานให้มีความ น่าเชื่อถือ

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 65 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายเบต อายุ 33 ปี วิศวกร

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร?	โอกาสใหม่ๆในการเรียนและการทำงาน
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	เหมือนที่คิดไว้
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงาน ที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ: 1.มีความหลากหลาย (สถานที่ / ผู้คน) 2.เมืองมีชีวิตชีวา 3.เสรีเปิดกว้าง สิ่งที่ไม่ชอบ: 1.public transportation ไม่ดีพอ ไม่ ครอบคลุม 2.ผังเมืองไม่ค่อยดี รถติดมาก
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	ไม่มีแผนจะแต่งงาน ไม่ได้ให้น้ำหนักในเรื่อง การแต่งงาน เนื่องจากในความคิดเห็นส่วนตัว รู้สึกว่าการแต่งงานเหมือนเป็นแค่การป่าว

	ประกาศว่าตนเองมีคนรัก และเป็นการทำเพื่อ กระดาษแผ่นเดียวเท่านั้นเอง
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	ยังไม่มีแผน เพราะยังไม่เห็นโอกาสเมื่อกลับ ภูมิลำเนา
เวลาเลิกงาน สิ่งที่สำคัญถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.ความมั่นคง 2.work life balanced 3.ความสุข ในการทำงาน (ตัวงานและเพื่อนร่วมงาน)
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	120-150K ต้องการวันลาที่สามารถลาได้จริง โดยไม่ต้องทำงานจากที่บ้าน
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการ ทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1.work life balanced เพราะงานหนักเกินไปทำ ให้คุณภาพชีวิตไม่ดี ป่วยได้ง่าย 2.ความสุขใน การทำงาน 3.เงินที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติมทุกวัน (มี การพัฒนา)
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิด ว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.การใช้ภาษาอังกฤษที่สามารถสื่อสารได้ใน ระดับสูง (การเจรจาต่อรอง) 2.time management ที่ดี ต้องรู้ว่าอะไรควรทำก่อนทำ หลัง เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาและคุณภาพดี ตามที่ได้รับมอบหมาย
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ณ ปัจจุบัน ถือว่าก้าวหน้าในทุกๆด้าน ทั้ง ตำแหน่งและค่าตอบแทน
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงาน เป็นอย่างไร?	ในอีก10ปีข้างหน้า อยากเป็น director
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	เคยเคลียปัญหาให้ลูกน้อง ทำให้ลูกน้องไม่โดน ไล่ออก ได้ใช้ความสามารถในการเจรจาต่อรอง กับผู้ใหญ่เพื่อทำในสิ่งที่ถูกต้อง ถึงแม้จะทำให้ ไม่ถูกกับหัวหน้าก็ตาม
เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	งานหนักเกินไป หัวหน้าสั่งงานที่มากเกินไป

	resource ที่มี ไม่มีเวลา สุขภาพแย่งจนป่วย หลังจากนั้นทุกอย่างแย่ไปหมด ไม่ได้โอกาสก้าวหน้าอย่างที่หวัง นอกจากนี้บริษัทยังหาคนใหม่มาแทนตำแหน่งตนในขณะที่ป่วยอีกด้วย จึงให้ความสำคัญกับ work life balance มากขึ้น ลดความต้องการก้าวหน้าของตนเองลง
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	1. ถ้าในที่ทำงานมีหลายมาตรฐาน ไม่ยุติธรรม 2. หากมีการเมืองในองค์กร
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	1. อยากทำงานที่ทำให้ทีมและตนเองสบายขึ้นในอนาคต (งานที่ทำเพื่อลด process การทำงาน)
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	1. ต้องเป็นคนที่มีความ standard ไม่ลำเอียง 2. support ทีมได้ทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถ และเรื่องการประสานงานกับผู้ใหญ่ 3. มีเหตุผลในการทำสิ่งต่างๆ ทุกๆ เรื่อง
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1. ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นประโยชน์กับงาน 2. สามารถจูงใจคนอื่นได้ 3. มีทักษะการเจรจาต่อรอง
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1. ทักษะการเจรจาต่อรอง (บางครั้งเป็นคนsoft เกินไป) 2. ทักษะภาษาอังกฤษขั้นสูง

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 55 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายปั้ง อายุ 25 ปี ค่ำราชการ

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	สังคมใหม่ ประสบการณ์ใหม่ โอกาสในการศึกษาและงาน เงินเดือนที่มากกว่าต่างจังหวัด

สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	1.เรื่องเรียนและงานเป็นไปตามที่คาด แต่ได้รับรู้ ความลำบากในเรื่องการคมนาคม
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการทำงาน ที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ: 1.ความหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม 2.ของกินและสถานที่ท่องเที่ยวเยอะ 3.โอกาสในการทำธุรกิจ สิ่งที่ไม่ชอบ: 1.ใช้เวลานานในการเดินทาง 2.มี ความแออัด 3.มลพิษ 4.ค่าครองชีพสูง
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	33-35 อยากแต่งงาน
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	ยังไม่มีแผน
เวลาเลือกงาน สิ่งที่สำคัญที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.ความมั่นคง(สวัสดิการดี+ไม่โดนไล่ออกแน่ๆ แม้ไม่มีงานหรือทำอะไรไม่ถูกต้อง เช่นงาน ราชการ) 2.เวลา(เลิกงานตรงเวลา มีเวลาให้ ครอบครัว) 3.เงินเดือน+โบนัส 4.สภาพแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน (สังคมที่แบ่งปัน)
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	25K ประกันสุขภาพที่ครอบคลุมทุกอย่าง มี flexible time
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการ ทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย)?	1.ความมั่นคง 2.เวลา 3. เงินเดือน
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิด ว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ต้องมีการประสานงานที่ดี ชัดเจน มีทักษะใน การเจรจาต่อรอง 2.การจัดการเวลาที่ดี(priority management) 3.การบริหารทีมที่ดี
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ไม่ค่อยก้าวหน้า เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญ เรื่องความอาวุโสมากกว่าความสามารถ ทีมที่ทำ

	ด้วยไม่เก่ง ไม่สนับสนุน performance ในภาพรวมจึงไม่ดี ไม่ได้รับโบนัสและไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	ไม่ได้วางแผนไว้ พยายามหางานที่ดีและตอบโจทย์ตามความต้องการ
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	หัวหน้ามอบหมายงานสำคัญมากให้แล้วทำได้สำเร็จตามที่ตั้งใจ
เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	เคยเจองานเร่งมากๆ งานล้นมือ ทำให้ไม่ทัน เสียสุขภาพ โคนตำหนิ
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	1.เมื่อถูกเอาเปรียบหรือปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียม 2.ทีมไม่ดี ไม่มีคุณภาพ ไม่เข้าใจกัน
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	1.หัวหน้าให้ความสำคัญ 2.ทีมเวิร์คดี
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	ไม่รับงานมากเกินไปเกินความสามารถของตนเองและทีม ดูแลสมดุลของทีมอยู่เสมอเปิดรับความคิดเห็นจากลูกน้องและไม่เข้มงวดจนเกินไป
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.อยู่ให้เป็น (มีความยืดหยุ่น/มีการใช้คำพูดที่เหมาะสม) 2.การจัด priority ของงาน 3.การบริหารทีมที่ดี
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1.ทักษะการสื่อสาร(คิดก่อนพูด/ไม่ทำให้ใครเดือดร้อน) 2.ขาดการประเมินสถานการณ์ก่อนรับงานที่ดี 3.ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในบริษัท (อยู่ให้เป็น)

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 60 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายพี อายุ 27 ปี นักการเงิน

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังโอกาสในการศึกษาและการทำงาน เงินเดือน+สวัสดิการ+ตำแหน่งงานที่สูงกว่าในต่างจังหวัด
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	เหมือนที่คาดไว้
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ : ตำแหน่งงานมีให้เลือกเยอะ เงินเดือนและสวัสดิการตอบโจทย์ สิ่งที่ไม่ชอบ : ค่าครองชีพสูง รถติด หนี้อย่าจากการเดินทาง
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	30ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	อยากกลับบ้านก่อนอายุ35ปี หลังจากนั้นจะดูโอกาสเพื่อทำธุรกิจส่วนตัวหรือไม่ก็เป็นลูกจ้างบริษัท
เวลาเลือกงาน สิ่งที่คุณคำนึงถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1. โอกาสก้าวหน้า มีcareer pathที่ชัดเจน และสามารถนำความรู้ไปต่อยอดได้ 2.เงินเดือนและสวัสดิการ 3.สภาพแวดล้อม+การเดินทาง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	40-50K และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่cover ทั้งครอบครัว
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1.ความก้าวหน้า(โตได้) 2.เงิน 3. สภาพแวดล้อม+การเดินทาง
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	

หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ทำงานให้เป็นตอบ โจทย์บริษัท ทั้งหน้าที่หลัก และหน้าที่เสริมที่อาจเป็นประโยชน์ต่อบริษัท 2.ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ก้าวหน้าตามcareer path
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	ยังไม่ได้ตั้งเป้าหมายชัดเจน แต่อยากทำงานให้มีความสุข
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	สามารถทำงานได้ตรงตามที่ตนเองวิเคราะห์ไว้ ทำให้บริษัทได้ประโยชน์ ได้แสดงศักยภาพ และสร้างความสุขให้คนอื่นได้
เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	เคยขัดกับคนในทีมเรื่องงาน เนื่องจากแต่ละคนมีความคิดที่แตกต่าง แต่ส่วนตัวไม่ชอบการขัดแย้ง เพราะทำให้เสียเวลา
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่ชอบทำงาน?	1.เมื่อเจอปัญหาที่ไม่สามารถหาทางแก้ไขได้เป็นเวลานาน นำไปสู่ความกดดัน ซึ่งไม่ชอบ 2.เมื่อเจองานที่ไม่สามารถจัดการได้
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	หากได้งานที่ดี ตรงตามความคาดหวังก็โอเคแล้ว
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นผู้นำที่ลูกน้องกล้าคุยด้วยทุกเรื่องทำงานกันง่าย ไม่เอาตัวเองเป็นใหญ่ เป็นผู้ฟังที่ดี
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.ทักษะการทำงานเป็นทีม 2.ทักษะการสร้างผลประโยชน์ให้องค์กร 3.ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 35 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายพูน อายุ 40 ปี วิศวกร

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังเรื่องเงินที่จะได้มากกว่าที่ต่างจังหวัด และงานที่สามารถรองรับตามความสามารถของตนเองได้ แต่ไม่ได้คาดหวังเรื่องความเป็นอยู่ที่กรุงเทพเพราะคิดว่าน่าจะมีการลำบากอยู่แล้ว
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคิดหวังบ้าง?	ได้ตามคาดหวังไว้ทุกอย่างในเรื่องเงินและงาน แต่เรื่องที่ไม่ได้คาดคือเรื่องคนในสถานที่ทำงานที่มีการจับกลุ่มนินทา เล่นการเมืองในองค์กร เป็นต้น
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	ชอบเงินและงานที่ตอบโจทย์ รวมถึงสังคมในกรุงเทพที่ทำให้ต้องพยายามดิ้นรน ทนคนมากขึ้น และข้อมูลข่าวสารจากกรุงเทพอัพเดทไวกว่าต่างจังหวัด สิ่งที่ไม่ชอบคือค่าครองชีพที่สูงเกินไปและรถติด
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	แต่งงานแล้วเมื่ออายุ 28 ปี มีลูกตอนอายุ 32 (ตอนนี้ลูกอายุ 5 ปี)
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไหร่?	40 ปี อยากกลับไปเปิดธุรกิจส่วนตัวที่จังหวัดเชียงใหม่ เพราะหากกลับเชียงใหม่อาจไม่ได้ทำงานที่ถนัดตามสายงานอีกต่อไป เนื่องจากต่างจังหวัดส่วนใหญ่แล้วหากต้องการทำงานในสายวิศวะจะต้องไปทำงานในโรงงาน ซึ่งไม่ค่อยมีงานที่ตนเองต้องการรองรับ
เวลาเลิกงาน สิ่งที่คุณถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.รายได้ที่ตอบโจทย์ตามความต้องการ 2.เวลาที่สามารถให้ครอบครัวได้ (ไม่ต้องการทำงานหนัก)
คำตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	150K และความต้องการเพิ่มเติมคือ อยากได้เวลาทำงานแบบ flexible ที่สามารถออกแบบเวลาการเข้า

	ทำงานแต่ละสัปดาห์ได้ตามต้องการด้วยตนเอง
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย)?	1.ตัวเงิน 2.เวลา (work-life balanced) 3.สวัสดิการ
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ความสามารถที่ตอบโจทย์ความต้องการของบริษัท 2. สามารถฟรีเซ็นต์ตัวเองได้ (มีทักษะในการสื่อสาร) หากคิดได้ดี แต่พูดได้ไม่ดี ไม่มีความน่าเชื่อถือ อาจเป็นการปิดโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3. ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร (Network)
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	ถือว่าก้าวหน้าในเรื่องเงินที่ได้รับ ส่วนเรื่องตำแหน่งไม่ขึ้น เนื่องจากตนเองไม่ได้สนใจเรื่องการขึ้นตำแหน่ง
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากได้เงินที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ตำแหน่งถ้าได้ก็ดี แต่ต้องมีเวลาให้ครอบครัวเหมือนเดิม
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	ณ ปัจจุบัน ถือเป็นคนเดียวที่สามารถทำได้ดีที่สุดในจุดที่ต้องรับผิดชอบ (รับผิดชอบเรื่อง project รถ EV ให้กับบริษัท)
เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	เหตุการณ์ที่คิดว่าไม่ชอบที่สุดคือเรื่องการเมืองในองค์กร บางครั้งเหมือนองค์กรมีหลายมาตรฐานในการทำงานและการวัดผล ซึ่งทำให้เกิดความไม่เท่าเทียม
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	เมื่อบริษัทไม่เห็นคุณค่าในงานที่ตนได้พยายามทำ หรือเมื่อตนเองรู้สึกไม่มีคุณค่า ไม่มีประโยชน์ ไม่ได้รับการยอมรับหรือให้โอกาสได้ทำงานที่สำคัญ รู้สึกว่าไม่มีเรากี่ได้ และหากถูกหัวหน้าเพิกเฉยในการแก้ปัญหา ไม่ปกป้อง

สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึก อยากทุ่มเทศักยภาพ?	เมื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ / เงินกับงานตอบโจทย์ (สมเหตุสมผล) / ชื่อเสียงของบริษัท (ทำให้รู้สึกอยาก ทุ่มเท)
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบ ไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่ดูแลลูกน้องได้ ทำให้ลูกน้องอยู่ สบาย เข้าใจการทำงานของลูกน้อง
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับ ความสำคัญ)?	1.ความสามารถตามสายงาน 2.ทักษะการสื่อสาร การพ ริเซ็นท์งาน 3.การประสานงานที่ดีกับคนในองค์กร
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนา เพิ่มเติม?	ทักษะด้านการสื่อสารและประสานงาน

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 40 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายมิชซ์ อายุ 28 ปี วิศวกร

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร?	เมื่อมีความเจริญ รุดติค แต่มีโอกาสด้านหน้าใน หน้าที่การงานมากกว่าต่างจังหวัด //คนกรุงเทพ ชอบเห็นแก่ตัว(เอาแต่ตัวเองรอด)
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	เหมือนที่คิดไว้
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงาน ที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ: 1.ทางเลือกที่หลากหลายในการ เดินทาง/ห้างสรรพสินค้า/ของกิน 2.เจอบคน ใหม่ๆ มากมาย 3.งานท้าทายกว่าต่างจังหวัด สิ่งที่ไม่ชอบ: 1.รุดติค 2.มลพิษเยอะ 3. สภาพแวดล้อมไม่ดี

อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	30-35ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	ไม่คิดจะกลับ เพราะอยู่ทบทความสะดวกสบายมากกว่า โอกาสมากกว่า สามารถทำงานทบทแล้วส่งเงินกลับบ้านให้พ่อแม่ได้
เวลาเลือกงาน สิ่งที่น่าึงถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.รายได้ที่เหมาะสมกับค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม 2.career path ก้าวหน้าได้ 3.เพื่อนร่วมงาน/ หัวหน้า ต้องดี lead ได้ ไม่โยนงาน มีteamworkที่ดี
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	50-60K อยากได้เงินพิเศษประจำปีที่ให้ไปเที่ยวได้ ลักษณะงานที่ต้องการ งานต้องท้าทายและไม่routine
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1.เงิน 2.flexibleในเรื่องเวลาทำงาน 3.career pathที่ชัดเจน
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ต้องมีพักพวก(คนดัน/เส้นสาย) บางครั้งแม้จะเก่งแต่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่มีเพื่อนฝูง หัวหน้าไม่รัก ก็อาจจะไม่ก้าวหน้า ไม่ได้รับการโปรโมท 2.ฝีมือเราต้องดีในเรื่องงาน ตอบสนองประสงค์ของบริษัทได้
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	รู้สึกก้าวหน้า skillดีขึ้น มองผู้ใหญ่ผู้ออกว่าต้องเข้าหาอย่างไร
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	ต้องการไปให้สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ในสายงานที่ทำ

ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	หัวหน้าเห็นคุณค่า เห็นในควมมีตัวตนและ ความสามารถของเรา จากการทำงานร่วมกัน
เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	ความอารมณ์ร้อนของตัวเอง เคยมีการโต้เถียง กับคนแผนกอื่นในเรื่องงาน ซึ่งผลที่ตามมาคือ ถูกคอมเพลนและถูกตำหนิจากหัวหน้า
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยาก ทำงาน?	ถ้าหัวหน้าไม่protect / ให้รับผิดชอบความผิดใน สิ่งที่เราไม่ได้ทำ
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเท ศักยภาพ?	1.เพื่อนร่วมงานดี / 2.เงินที่มากขึ้นเพื่อจูงใจให้ ทำ
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่มีฝีมือ สามารถleadได้ เป็น ต้นแบบในการทำงานให้ลูกทีมได้ สอนได้ ไกด์ เป็น ไม่สั่งให้ทำเพียงอย่างเดียว และคุยกับ ลูกน้องได้ทุกเรื่อง
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.network 2.ฝีมือเรา 3.พัฒนาตัวเองตลอดเวลา
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1.อยากปรับปรุงเรื่องบุคลิกภาพ 2.leadership skill (มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น) 3.ฝึก มองโลกในแง่ดีมากขึ้น

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 40 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายลิก อายุ 29 ปี วิศวกร

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังในเรื่องของปริมาณงานและความต้องการแรงงานที่มากกว่าต่างจังหวัด คาดหวังเรื่องรายได้ รวมถึงการใช้ชีวิตที่สะดวกสบายยิ่งขึ้น จากการคมนาคมในกรุงเทพที่มีตัวเลือกให้อย่างหลากหลาย
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	กรุงเทพมหานครมีความแออัดในการเดินทางค่อนข้างมาก ส่วนเรื่องงานตรงกับที่คาดการณ์ก่อนหน้านี้
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	ไม่ชอบความแออัดของแหล่งที่อยู่ สภาพรถติดและมลพิษ สิ่งที่ชอบคือ ได้เจอคนที่หลากหลาย ได้เห็นในสิ่งที่ทันสมัย นำไปสู่การพัฒนาตนเอง
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	มีภรรยาแล้ว แต่งงานเมื่ออายุ 30 ปี
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	อายุ 45 ปี อยากเกษียณ แต่ยังไม่แน่ใจว่าจะกลับภูมิลำเนาหรือไม่
เวลาเลือกงาน สิ่งที่คุณนึกถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	งานที่ตรงตามสายงาน มีความชำนาญ เพราะหากเป็นงานที่นอกเหนือจากสิ่งที่ตนชำนาญก็อาจไม่มีความสามารถตอบโจทย์ความต้องการของบริษัทได้ และเป็นงานที่ได้ความรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ทั้งเนื้องาน และสังคม รวมถึงรายได้สวัสดิการที่สมเหตุสมผลด้วยเช่นกัน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	60-70K สวัสดิการที่ครอบคลุมการคุ้มครองทั้งตนเองและครอบครัว
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการ	การเดินทาง / สิ่งแวดล้อม / รายได้

ทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	1.ความรู้ความสามารถทั้งเนื้องานและเรื่องที่เกี่ยวข้อง 2.การจัดการ สามารถแก้ไขปัญหาและทำงานเป็นทีมได้ 3.การไม่หยุดพัฒนาตนเอง
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	อยู่ในช่วงสะสมความรู้และประสบการณ์ ซึ่งปัจจุบันอายุงานยังถือว่าน้อย จึงยังไม่ได้รู้สึกถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	ต้องการมีธุรกิจเป็นของตนเองเกี่ยวกับสายงานที่ทำ ไม่ได้ตั้งใจจะอยู่ในองค์กรไปจนเกษียณ
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	ได้ทำการเสนอ project ให้บริษัท แล้วสามารถสร้างประโยชน์ในการลด cost ให้กับทางบริษัทได้ นำไปสู่การยอมรับในความรู้ความสามารถในสายตาหัวหน้างาน
เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	การต้องทำงานล่วงเวลา เนื่องจากเคยมีเหตุการณ์ที่งานมีปัญหาเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถกลับบ้านได้ตามเวลา ไม่ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	ทำงานเยอะเกินไป สุขภาพไม่ดี
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	ผลงานเป็นที่ยอมรับในองค์กร
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่ดูแลลูกน้องได้ ทั้งเรื่องงานและให้ปรึกษาเรื่องชีวิตส่วนตัว และเป็นหัวหน้าที่แก้ปัญหาได้เก่ง บริหารคนเป็น
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าใน	ความรู้ความสามารถ / ความรับผิดชอบ /

หน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	ความคิดสร้างสรรค์
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	ความสามารถในเรื่องงาน

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 37 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายวุฒิ อายุ 28 ปี วิศวกร

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร?	คาดหวังโอกาสในการเรียน โอกาสในการทำงาน
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	ตามที่คาดหวัง เพิ่มเติมคือ ได้เจอคนเยอะขึ้น มีความหลากหลายในเรื่องนิสัยใจคอมากขึ้น
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากรมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร?	<p>สิ่งที่ชอบ: 1. โอกาสเรื่องเรียนและงานที่มากกว่าต่างจังหวัด 2. สังคมเปิดกว้าง เรียนรู้คนและโลกมากขึ้น</p> <p>สิ่งที่ไม่ชอบ: 1. รถติด 2. ชีวิตเร่งรีบเกินไป 3. ความเครียดสูง</p>
อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	30-31 อยากแต่ง
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไร?	อยากกลับภูมิลำเนาก่อนอายุ30 กลับไปดูแลแม่ไปสานต่อกิจการของที่บ้าน
เวลาเลิกงาน สิ่งที่น่าถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1. ลักษณะงานตอบโจทย์ความรู้ความสามารถ 2. เวลาในการทำงานที่เข้าออกตรงเวลา(เคยอยู่ที่ๆงานหนักเกินไป) 3. รายได้ตอบโจทย์
คำตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	37-43K สวัสดิการทั่วไป ใช้บริการโรงพยาบาล

	<p>เอกชนได้ มีโบนัส</p> <p>ลักษณะงานที่ต้องการ flexible time // work from home</p>
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	<p>1.รายได้ที่เหมาะสมกับงาน 2.องค์กรมีความก้าวหน้า 3.ลักษณะงานที่เหมาะสมตรงความสามารถ</p>
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	<p>1.performance ของตนเอง ตอบโจทย์กับ requirementของบริษัท 2.บุคลิกภาพที่ดี+soft skill</p>
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	<p>ถ้าเทียบกับคนที่ทำงานที่เดียวกันถือว่าก้าวหน้าเรื่องเงินเดือน</p>
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	<p>1.คาดหวังเรื่องการถูกประเมินในทุกๆปีให้ได้คะแนนสูงๆเพื่อให้ได้เงินมากขึ้น 2.สำเร็จเรื่องธุรกิจส่วนตัว</p>
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	<p>ได้ทำงานที่ท้าทายมากขึ้น ได้ทำในสิ่งที่ไม่คิดว่าจะทำได้ ได้ใช้ภาษาอังกฤษติดงานกับคนต่างชาติ</p>
เหตุการณ์ที่ยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	<p>เคยทำงานพลาดแล้วสะท้อนถึงความน่าเชื่อถือของตนเอง เนื่องจากกระทบกับทรัพยากรของบริษัทค่อนข้างมาก ผิดหวัง</p>
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่ชอบการทำงาน?	<p>1.หัวหน้าและคนในทีมคุยกันไม่รู้เรื่อง ไม่สนับสนุนกัน แย่งชิงดี 2.หากต้องทำงานไกลบ้านเกินไป</p>
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	<p>1.ถ้า teamwork ในทีมดี</p>

ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่ไม่ถือตัว มองทุกคนเป็นที่ น้อง พุดคุยปรึกษากันได้ มีอะไรแบ่งปันกัน และเป็นคนทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดี ขึ้น
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.performance ของตนเอง 2.บุคลิกภาพ+ soft skill
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1.อยากเป็นคนใจเย็นกว่านี้ มีความรอบคอบใน การตัดสินใจ 2.บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ 3.รู้ลึกรู้ จริงในเรื่องงาน

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 45 นาที

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายโอม อายุ 29 ปี นักการเงิน

คำถาม	คำตอบ
คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการมาทำงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	
สิ่งที่คุณคาดหวังก่อนมาทำงานที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร?	มีlifestyle ที่ดี มีงานที่ดี ได้การศึกษาที่ดี เจอคน รวยเยอะๆ
สิ่งที่ได้จริงหลังจากมาทำงานที่กรุงเทพมหานคร เรื่องใดตรงกับความคาดหวังบ้าง?	1.เรื่องเรียนเป็นไปตามที่คาด 2.ได้โอกาสในการ ใช้ชีวิตที่สะดวกสบายในการเลือกการเดินทาง 3.surprised เรื่องความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่มีสูง มากในกทม
สิ่งที่ชอบและสิ่งที่ไม่ชอบ หลังจากการมาทำงาน ที่กรุงเทพมหานคร?	สิ่งที่ชอบ: 1.ค่านิยมในสังคมที่ทำให้เราต้องมี ความทะเยอทะยานมากขึ้น ชอบการแข่งขัน 2. ชอบอิสระในการใช้ชีวิต มีlifestyleหลายแบบให้ เลือกเยอะ สิ่งที่ไม่ชอบ: 1.สังคมแบบวัตถุนิยม 2.ความ เหงา คิดถึงบ้านบ้าง บางครั้งอยู่กทมไม่มี ความสุข

อยากแต่งงาน/มีครอบครัว เมื่อไหร่?	ไม่มีแผนการเลย
อยากกลับบ้าน(ภูมิลำเนา) ตอนอายุเท่าไหร่?	ไม่คิดจะกลับไปอยู่ภูมิลำเนาเดิมแล้ว อยากไปใช้ชีวิตอยู่ต่างประเทศ
เวลาเลิกงาน สิ่งทีคำนึงถึงที่สุดคืออะไรบ้าง?	1.งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ 2. เงินที่เหมาะสมกับงาน 3.flexible time
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต้องการ?	50-70K ประกันสุขภาพที่ครอบคลุมทุกอย่าง มี flexible benefit ให้ตามวงเงินที่บริษัทให้ เอาไปใช้ทำอะไรก็ได้ตามที่ต้องการ เช่น ซื้อประกันซื้อกองทุนเอง ตัดแว่น จ่ายค่าฟิตเนส เป็นต้น
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน (เรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย) ?	1.งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ 2. เงินที่เหมาะสมกับงาน ไม่รู้สึกเหมือนโดนบริษัทเอาเปรียบ ใช้งานเยอะแต่จ่ายน้อย ไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ทำให้ 3.flexible time
คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	
หากต้องการจะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดขึ้นได้?	ต้องมีleadership skill / ต้องมีความพร้อมที่จะเติบโต มีคุณสมบัติที่ดีพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านของความรู้ความสามารถและอื่นๆที่บริษัทต้องการ / ผู้ใหญ่ให้โอกาส
คุณมองตนเองในปัจจุบัน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างไร?	รู้สึกก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ รู้สึกโตขึ้น ทั้งความคิดและทักษะในงานดีขึ้นมาก
เป้าหมายในชีวิตของคุณในเรื่องหน้าที่การงานเป็นอย่างไร?	อยากไปเรียนต่อปโทต่างประเทศ หลังจากนั้นอยากเป็น headในสายงาน และเกษียณตัวเองจากบริษัทตอนอายุ 50 หลังจากนั้นจะรับงานเป็นconsult อิสระ
ความภูมิใจที่สุดในเรื่องงาน?	ในงานปัจจุบัน ภูมิใจที่ตัวเองมีความกล้าในการ

	รับงานมากขึ้น กล้าเติบโต กล้าเสนอความคิดเห็น และผลงานออกมาเป็นที่ยอมรับจาก สายตาหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
เหตุการณ์ที่อยากที่สุด (ไม่ชอบ) ?	เคยพลาดโอกาสดีๆหลายครั้งเนื่องจากขาดความรู้ทางการทำธุรกิจ การจัดการค่อนข้างมาก
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกไม่อยากทำงาน?	ถ้างานไม่ใช่ตามที่ต้องการ เช่น งานเริ่มซ้ำเดิม ไม่ได้ทำให้ความรู้ความสามารถพัฒนา
สถานการณ์/ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้รู้สึกอยากทุ่มเทศักยภาพ?	หากได้ทำในสิ่งที่ใกล้ตัว มีความรู้ความสามารถ / ได้ทำงานกับคนหรือหน่วยงานที่อยากทำ / ค่าตอบแทนดี
ถ้ามีโอกาสได้เป็นผู้นำ อยากเป็นผู้นำแบบไหน?	อยากเป็นหัวหน้าที่มีประสบการณ์เยอะ แก้ไขปัญหาได้ มีlesson learnt ให้ลูกน้อง และพัฒนาตนเองเสมอ รวมถึงเข้าใจลูกน้อง
3 สิ่งที่สำคัญที่สุด เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เรียงลำดับความสำคัญ)?	1.มีleadership skill 2. มีความพร้อมที่จะเติบโต (ความรู้ความสามารถที่บริษัทต้องการ) 3.ผู้ใหญ่ให้การสนับสนุน
ทักษะด้านใดบ้างที่คุณยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม?	1.อยากพัฒนาจุดแข็งตัวเองให้ดีขึ้น เรื่อง การสื่อสาร 2.เติมเต็มทักษะด้านการบริหารธุรกิจ และtechnology 3.ความสามารถในการจัดการ project (บริหารtime cost performance)

เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 53 นาที