

ทัศนคติของคนกลุ่มเจเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ทัศนคติของคนกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z ต่อการประสบความสำเร็จ

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2565



นางสาว

นางสาวพกวดี ก้อนคำดี

ผู้วิจัย

Winai W

รองศาสตราจารย์วินัย วงศ์สุรวัฒน์,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Vichai Rachnam

รองศาสตราจารย์วิชา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ธีรพงษ์ ปิณจีเสติกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์วินัย วงศ์สุรวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียด ถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาวิพากษ์งานวิจัย ให้ความรู้ และข้อเสนอแนะ ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 30 ท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ทำให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอ คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ผกาวดี ก้อนคำดี

ทัศนคติของคนกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ

GENERATION Z'S SUCCESSFUL: MOTIVATIONS, ATTITUDES AND JOB IN THE FUTURE.

ผกาวดี ก้อนคำดี 6350379

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์วินัย วงศ์สุวรรณ, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร, Ph.D., ชีรพงษ์ ปิณิจิเสกิกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาทัศนคติของคนกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ อิทธิพลใดที่มีผลต่อการประสบความสำเร็จของเจนเนอเรชันนี้ รวมไปถึงศึกษาความต้องการของคนกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ต่อการประกอบอาชีพในอนาคต

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 4 และพนักงานเอกชนผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1 ถึง 2 ปี ล้วนมีปรัชญาชีวิตเป็นของตัวเอง การประสบความสำเร็จของคนกลุ่มเจนเนอเรชัน Z คือ ต้องการใช้ชีวิตอย่างคนธรรมดาที่มีความสุขในทุกๆ วัน โดยไม่ต้องกดดันชีวิตของตัวเอง ความต้องการและความมุ่งมั่นของคนเจนเนอเรชันได้เปลี่ยนไปแล้ว การเป็นคนธรรมดาในแบบของตัวเอง เป็นความสุขอย่างหนึ่งที่คนเจนเนอเรชันนี้ต้องการ อิทธิพลของครอบครัวว่าด้วยเรื่องความกตัญญูซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของสังคมไทยก็เข้ามามีอิทธิพลกับกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จด้วยเช่น และในอนาคตพบว่าการหาเงินในปัจจุบันไม่จำเป็นต้องทำงานราชการ หรือการเป็นพนักงานประจำที่อยู่ในกรอบ และอยู่ในกฎเกณฑ์ หากต้องต้องเผชิญกับสังคมการทำงานที่ไม่ดี ไม่มีความสุข หรือไม่มีความสุขเป็นตัวของตัวเอง พวกเขาจะไม่ลังเลที่จะลาออกจากบริษัท และพวกเขาคิดว่าสามารถหางานได้โดยไม่ต้องมึงานใหม่รองรับ เพราะยังมีงานอื่นๆ อีกมากมายที่พวกเขาสามารถทำได้

คำสำคัญ : เจนเนอเรชัน Z/ การประสบความสำเร็จ/ แรงจูงใจ

สารบัญ

		หน้า
	กิตติกรรมประกาศ	ข
	บทคัดย่อ	ค
	สารบัญรูปภาพ	ง
บทที่ 1	บทนำ	1
	1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
	1.2 คำถามงานวิจัย	4
	1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	4
	1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
	1.5 ข้อยกเว้นในงานวิจัย	5
บทที่ 2	ทบทวนวรรณกรรม	6
	2.1 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์	8
	2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)	8
	2.2.2 ทฤษฎีความสำเร็จ	11
	2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	12
	2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว (Work-life balance)	13
บทที่ 3	วิธีการดำเนินการวิจัย	15
	3.1 รูปแบบการวิจัย	16
	3.1.1 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)	16
	3.1.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	16
	3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง	16
	3.3 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย	17
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	19

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	19
3.6 ความเสี่ยงในการเก็บข้อมูลและแผนสำรอง	20
3.7 จริยธรรมในงานวิจัย	20
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	22
4.1 กระบวนการเก็บข้อมูล อุปสรรคและความท้าทายในการเก็บข้อมูล	22
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	23
4.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	25
4.3.1 แนวคิดที่ 1	25
4.3.2 แนวคิดที่ 2	28
4.3.3 แนวคิดที่ 3	30
4.4 ประเด็นความเห็นต่าง	31
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	33
5.1 สรุปผลการวิจัยและแนวคิดที่ได้จากการศึกษา	33
5.2 จุดอ่อนและข้อจำกัดของงานวิจัย	36
5.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย	36
5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	37
บรรณานุกรม	38
ภาคผนวก	40
ภาคผนวก ก แบบคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก	41
ประวัติผู้วิจัย	43

สารบัญรูปลูกภาพ

รูปลูกภาพ	หน้า
1.1 ตัวอย่างนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จเมื่ออายุยังน้อย	1
1.2 ตัวอย่างเจเนอเรชัน Z ที่ประสบความสำเร็จเมื่ออายุยังน้อย	3
2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)	10



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้นำการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่มาสู่สังคม โดยเฉพาะการสื่อสารในยุคโซเชียลมีเดียหรือยุคสังคมออนไลน์ สิ่งเหล่านี้ล้วนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิต พฤติกรรม และความคิดของผู้คนในสังคม รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงการสื่อสาร โดยวิธีการโต้ตอบการสื่อสารนั้นสามารถเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและแพร่หลายไม่ว่าจะอยู่ส่วนไหนของโลก การถูกล่อลอมด้วยเทคโนโลยีก่อให้เกิดบรรทัดฐานใหม่ เช่น การเลือกปฏิบัติซึ่งกันและกัน การตัดสินใจจากสิ่งภายนอกไม่ว่าสิ่งนั้นจะถูกหรือผิด การใช้ภาษา วิถีคิดเกี่ยวกับการใช้ชีวิต การสร้างและนำเสนอตัวตนผ่านช่องทางออนไลน์หรือสื่อโซเชียลมีเดีย นอกจากนี้สถาบันทางสังคมก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้เช่นกัน ทั้งในด้านสถานะ โครงสร้าง และบทบาทขององค์กรที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษา ครอบครัว เศรษฐกิจ การเมือง รวมถึงศาสนา และความเชื่อของผู้คนอีกด้วย

ในปัจจุบันเมื่อเราเดินเข้าไปในร้านหนังสือต่างๆ จะสังเกตได้ว่าหนังสือที่ขายดีและยอดนิยมที่สุดน่าจะเป็นแนวกลโกงเพื่อความมั่งคั่งหรือการสร้างแรงบันดาลใจสู่ความสำเร็จ จะเห็นได้จากในบรรดาหนังสือขายดี 20 อันดับแรก ได้แก่ “ลาออกแล้วรวย” “ทำธุรกิจเองแล้วรวย” “รวยด้วยหุ้น” “ไม่ต้องทำงานประจำก็รวยได้” “เปิดเบเกอรี่แล้วรวย” เป็นต้น (รศ.ดร.พสุ, 2558) หรือเมื่อเข้าสู่โลกออนไลน์ สื่อโซเชียลมีเดียต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นช่องทางเฟซบุ๊ก อินสตาแกรม ช่องทางโซเชียลมีเดียเหล่านี้ล้วนมักจะมีคนที่ยังอายุน้อยโพสต์บอกเล่าเรื่องราวการประสบความสำเร็จของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของหน้าที่การงาน การมีบ้านมีรถเป็นของตนเอง และที่สำคัญทำให้ผู้ที่สนใจหัวข้อนี้เริ่มมีมากขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนี้ยังมีการเผยแพร่ข้อมูลลงโซเชียลมีเดียบ่อยครั้งที่เขียนขึ้นโดยผู้ที่ประสบความสำเร็จตั้งแต่อายุน้อย เช่น เจ้าพ่อเฟซบุ๊ก Mark Zuckerberg ที่สร้างแรงบันดาลใจให้คนหนุ่มสาวรุ่นใหม่ต้องการประสบความสำเร็จเร็ว โดยการลาออกจากราชการประจำเพื่อไปทำธุรกิจ และใช้ชีวิตแบบคนรุ่นใหม่ให้มากขึ้น ส่วนใหญ่ต้องการให้ใช้เงินเพื่อส่งเสริมการใช้ชีวิต เข้าสังคม และใช้เงินมากกว่าการเก็บออมซึ่งต่างจากคนรุ่นก่อน นอกจากนี้ยังมีสื่อต่างๆ อีกมากมายที่พยายามเปลี่ยนบรรทัดฐานหรือสร้างภาพลักษณ์ให้คนรุ่นใหม่ต้องประสบความสำเร็จตั้งแต่อายุน้อย เช่น รายการอายุน้อยร้อยล้าน โดยดำเนินรายการผ่านการถ่ายทอดเรื่องราวในการ

ประกอบธุรกิจ โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้ผู้ประกอบการที่อายุน้อยเป็นแบบอย่างสำคัญของผู้ที่ต้องการเริ่มทำธุรกิจ เป็นรายการที่พยายามจะสื่อถึงคนรุ่นใหม่ พร้อมทั้งจะจุดไฟ เติมฝันอย่างมั่นใจ สร้างความเชื่อว่าคนรุ่นใหม่สามารถรวยได้ ซึ่งการถ่ายทอดของสื่ออาจจะทำให้คนรุ่นใหม่รู้สึกอึดใจ เหนื่อย มีไฟที่จะต้องประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันมีจำนวนคนอยู่ไม่น้อยที่รู้สึกหดหู่ และรู้สึกว่าตนเองยังไม่เก่งพอเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นราวคราวเดียวกันที่เริ่มประสบความสำเร็จกันแล้ว



รูปภาพ 1.1 ตัวอย่างนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จเมื่ออายุน้อย
ที่มา อายุน้อยรวยล้าน, 2565

ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะหันไปที่ไหนก็มีแต่คนประสบความสำเร็จ และคนเหล่านี้ก็เริ่มประสบความสำเร็จเมื่ออายุน้อย ดูเหมือนว่ากลุ่มเจนเนอเรชัน Z จะอยู่ภายใต้แรงกดดันที่จะต้องประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว หากไม่มีธุรกิจเป็นของตัวเอง ก็ารู้สึกได้เลยว่าเหมือนตัวเองไม่มีอะไรเป็นชิ้นเป็นอัน จากบทสัมภาษณ์ คุณออกแบบ-ชุตินันท์ จึงเจริญสุขยิ่ง ตัวแทนของเจนเนอเรชัน Z ที่ประสบความสำเร็จจากผลงานการแสดงภาพยนตร์ครั้งแรก เรื่อง ฉลาดเกมส์โกง แต่ความเป็นจริงเธอได้ตั้งคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จว่าแท้ที่จริงแล้วการประสบความสำเร็จนำมาซึ่งความสุขจริงหรือไม่ การริบเร่ของยุคสมัย และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปมีผลต่อกลุ่มคนเจนเนอเรชันนี้อย่างไร

บทสัมภาษณ์ในรายการ R U OK จาก The standard Podcast พบว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีส่งเสริมให้กลุ่มเจนเนอเรชันนี้ทำอะไรได้ง่ายขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสื่อสาร การติดต่อ รวมไปถึงการทำธุรกิจที่มีเทคโนโลยีมาเอื้อที่ทำให้ธุรกิจก้าวไปพร้อมๆ

กับการประสบความสำเร็จเร็วขึ้น โดยพยายามทำทุกวิถีทางที่ทำให้ชีวิตตนเองมั่นคง มีบ้านเร็วที่สุด ทำทุกอย่างเพื่อที่จะทำให้ครอบครัวสบาย ให้พร้อมกับการใช้ชีวิตในอนาคตข้างหน้า ยอมกดดันตนเองและเหนื่อยตอนนี้ให้เร็วที่สุด แต่ในขณะที่เดียวกันกับรู้สึกว่าคุณเองทำถูกต้องหรือเปล่ากับการทำงานหนักแต่ไม่มีเวลาให้กับตนเอง ครอบครัวหรือแม้แต่คนรอบข้างจนทำให้ตนเองไม่มีความสุข



รูปภาพ 1.2 ตัวอย่างเจนเอเรชัน Z ที่ประสบความสำเร็จเมื่ออายุน้อย
ที่มา The Standard, 2563

จากสิ่งที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของสื่อ โซเชียลมีเดียจากสังคม และยังมีเรื่องของคุณธรรมที่เป็นสิ่งพื้นฐานของคนไทยที่ถูกปลูกฝังมาช้านาน โดยเฉพาะเรื่องความกตัญญู การทดแทนผู้มีพระคุณ การช่วยเหลือสังคม การประสบความสำเร็จ ถือเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าคนๆ นั้น คือคนดี ซึ่งสามารถแยกออกจากความสัมพันธ์นี้ได้ยาก สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้คนรุ่นใหม่ต้องการที่จะประสบความสำเร็จเร็ว เพื่อผลักดันให้ตนเองนั้นเป็นที่ยอมรับในสังคม และกลายเป็นตัวบ่งชี้ว่าคนรุ่นใหม่ต้องการรวยหรือประสบความสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น ณ จุดนี้ต้องบอกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในประเทศไทยเท่านั้น เป็นค่านิยมที่เกิดขึ้นกระจายไปทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่พัฒนาแล้ว ถือได้ว่าเป็นต้นแบบของค่านิยมของผู้บริโภครุ่นใหม่ ซึ่งกลุ่มนี้มีความต้องการที่อยากรวย และมีทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องการ

จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยย่อมมีการเปลี่ยนแปลงของค่านิยม และพฤติกรรมของกลุ่มคนรุ่นใหม่หรือกลุ่มเจนเอเรชัน Z ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากพวกเขากำลังกลายเป็นกลุ่มประชากรที่ค่อนข้างใหญ่ในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งปัจจุบันประชากรกลุ่มนี้มีสัดส่วนประมาณ 24 เปอร์เซ็นต์ของประชากรทั้งหมด และจะกลายเป็นผู้บริโภค

รายใหญ่ต่อไปในอนาคต (WorkpointTODAY, 2564) จากงานวิจัยสถาบันวิจัยความเป็นอยู่ฮาคุโฮโด อาเซียน หรือ ฮิลล์ อาเซียน (Hakuhodo Institute of Life and Living ASEAN: HILL ASEAN) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคกลุ่มดังกล่าวใน 6 ประเทศอาเซียน พบว่า เจเนอเรชัน Z กลุ่มคนอาเซียนให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและมั่นคง รวมไปถึงสุขภาพจิตของสมาชิกในครอบครัว และพวกเขามองว่ารูปแบบของความสำเร็จในชีวิตนั้นเป็นผลมาจากความสุขจากของตนเอง คนรอบข้าง และพวกเขามองว่าการประสบความสำเร็จมาจากความพึงพอใจของตนเองด้วย นอกจากนี้ยังมองหาอาชีพที่ดีมีความมั่นคง ด้วยเหตุนี้เองจึงเกิดคำถามต่อมาว่าจริงๆ แล้วกลุ่มคนรุ่นใหม่หรือกลุ่มเจเนอเรชัน Z ต้องการประสบความสำเร็จเร็วจริงหรือไม่ แล้วอะไรเป็นสิ่งที่ต้องทำให้ต้องการประสบความสำเร็จ

1.2 คำถามงานวิจัย

- 1.2.1 ทศคติและแรงจูงใจของเจเนอเรชัน Z ที่มีต่อความสำเร็จเป็นอย่างไร
- 1.2.2 อิทธิพลใดบ้างที่มีผลต่อการประสบความสำเร็จของเจเนอเรชัน Z
- 1.2.3 กลุ่มเจเนอเรชัน Z ต้องการจะประกอบอาชีพใดในอนาคต และการเป็นพนักงานประจำยังจำเป็นอยู่หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาทศคติ แรงจูงใจของเจเนอเรชัน Z กับการประสบความสำเร็จ
- 1.3.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลที่มีผลต่อการประสบความสำเร็จของเจเนอเรชัน Z
- 1.3.3 เพื่อศึกษาความต้องการของกลุ่มเจเนอเรชัน Z ต่อการประกอบอาชีพในอนาคต

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.4.1 ช่วยให้เกิดความเข้าใจในความคิด แรงจูงใจ ความต้องการ ค่านิยม และพฤติกรรมของเจเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อประกอบในการทำกลยุทธ์ใหม่ๆ ทางการตลาด และให้ตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงนี้

1.4.2 เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อบุคคลทั่วไปที่สนใจในการลงทุนในธุรกิจเกี่ยวกับความต้องการของเจนเนอเรชัน Z ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการหาช่องทางในการทำตลาดรูปแบบใหม่ๆ หรือหาลักษณะความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และประกอบการตัดสินใจทางธุรกิจได้

1.4.3 เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้ประกอบการที่จะต้องวางแผนและเตรียมรับมือกับบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะก้าวเข้ามาเป็นแรงงานในอนาคต

1.5 ข้อจำกัดในงานวิจัย

เนื่องจากระยะเวลาการศึกษาและงบประมาณที่จำกัดสำหรับการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ระยะเวลาการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลไม่มากนัก ด้วยข้อจำกัดด้านเวลาของผู้วิจัยและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ จึงอาจจะทำให้ข้อมูลบางส่วนเก็บรวบรวมไม่ครบถ้วน หรือมีบางส่วนตกหล่นไปได้ ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมขาดความสมบูรณ์ ไม่ลึกซึ้ง และอาจจะมีคลาดเคลื่อนของข้อมูลตามที่ได้วางแผนไว้ ซึ่งส่งผลให้ผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมได้ถึงแม้ว่าจะวางแผนมาอย่างดีก็ตาม

เนื่องจากการวิจัยนี้อยู่ในช่วงของการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งอาจจะมีปัญหาในเรื่องของสัญญาณอินเทอร์เน็ต ส่งผลทำให้ผู้วิจัยและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ได้ยินเสียงไม่ชัดเจนทั้งสองฝ่าย ทำให้รายละเอียดข้อมูลการสัมภาษณ์ไม่สมบูรณ์ หรือขาดความชัดเจน โดยผู้วิจัยต้องถามคำถามซ้ำๆ ซึ่งจะทำให้การสัมภาษณ์เกิดความล่าช้า และอาจจะส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ไม่พึงพอใจหรือเกิดอาการหงุดหงิดได้ และต้องการจบการสัมภาษณ์โดยเร็วที่สุด ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะไม่ลึกซึ้ง รวมไปถึงไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงออกทางสีหน้าของผู้ให้สัมภาษณ์ได้ชัดเจน

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของคนกลุ่มเจเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยจะศึกษาจากแรงจูงใจของมนุษย์ที่มีอิทธิพลมาจากสังคม ครอบครัว และความกดดันของตนเองที่ทำให้คนรุ่นใหม่ต้องการที่ประสบความสำเร็จเร็ว โดยมีการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการประสบความสำเร็จ ซึ่งมีหัวข้อ ดังนี้

1. นิยามศัพท์เฉพาะ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

2.1 นิยามศัพท์เฉพาะ

การประสบความสำเร็จ (achievement) หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (อานันท์, 2554) การประสบความสำเร็จอาจจะไม่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายครบสมบูรณ์แบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจส่วนบุคคล หากมีความพึงพอใจในสิ่งที่ดำเนินการแล้ว นั่นถือเป็นความสำเร็จ

การจูงใจ (Motivation) คือ แรงผลักดันหรือแรงผลักดันจากภายในที่กระตุ้นให้บุคคลดำเนินการ แรงจูงใจมักจะเกิดขึ้นในสภาวะที่ต้องการ เมื่อเกิดความต้องการขึ้น ก็ทำให้เกิดแรงผลักดันในการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) และความต้องการทางจิตใจ (Psychological Needs) (Schiffman, and Kanuk. (1991). แรงจูงใจ (Motive) มีอยู่ในตัวบุคคล จะกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในทิศทางที่มีเป้าหมาย เป็นแรงที่แต่ละคนต้องกระทำให้เสร็จสิ้น ด้วยกระบวนการของความคาดหวัง ความต้องการ (Need) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) และนำไปสู่เป้าหมาย (Goal) ดังนั้น แรงจูงใจจึงไม่ส่งผลต่อแสดงพฤติกรรมออกไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และจะรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้สำเร็จตามความคาดหวัง หรือความต้องการ (สุชาติ, 2553) ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน แรงจูงใจสำหรับแต่ละ

เป้าหมายนั้นย่อมแตกต่างกันไป และแรงจูงใจจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ หากบุคคลที่ต้องการจะประสบความสำเร็จตามที่คาดไว้ ก็มีแรงจูงใจให้ดำเนินการต่อไปมากขึ้น แต่ถ้าขาดความคาดหวังมักไม่ประสบความสำเร็จ แรงจูงใจนั้นจะลดลงซึ่งต้องทำลง ความต้องการที่จะทำสิ่งนั้นก็จะลดลงไปด้วย

แรงจูงใจสังคม (Social motivation) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ผลกระทบโดยตรงจากสิ่งเร้าของมนุษย์ วัตถุประสงค์ไม่ได้ หรือสภาวะทางสังคมที่จับต้องไม่ได้ เช่น อิทธิพลต่อผู้อื่น การเป็นผู้นำ การผูกมิตร รวมไปถึงการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จตามแนวทางของสังคม (พงษ์พันธ์, 2542) ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะที่มีอยู่ในสังคมนั้นๆ นอกจากนี้ เชื้อชาติต่าง ๆ มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน และแรงจูงใจส่วนบุคคลเป็นผลมาจากประสบการณ์

เจนเนอร์สัน หมายถึง การแบ่งกลุ่มบุคคลตามช่วงเวลา โดยบุคคลต้องอาศัยอยู่ช่วงเวลาเดียวกัน ต้องมีความเชื่อ ประสบการณ์ผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรม และสื่อสารทางสังคม ในช่วงชีวิตที่คล้ายคลึงกัน (Strauss & Howe, 1991 อ้างใน พัทธสิริ และณัฐธิดา, 2563) ซึ่งแต่ละกลุ่มอายุมีลักษณะที่แตกต่างกันทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม นิสัย และลักษณะการดำเนินชีวิต งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มเจนเนอร์สัน Z ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้จะเข้ามามีบทบาทในสังคมเป็นอย่างมาก และจะกลายเป็นกลุ่มผู้บริโภครุ่นต่อไป

เจนเนอร์สัน Z คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2538 ถึง 2555 (Schroer, 2008) กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เติบโตขึ้นมาพร้อมกับอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่อยู่รายล้อม สามารถเชื่อมต่อการสนทนาทั่วโลกได้ทันที การสื่อสารระหว่างคนเหล่านี้ส่วนใหญ่ คือ การสื่อสารผ่านข้อความบนหน้าจอโทรศัพท์ หรือคอมพิวเตอร์แทนการพูดคุย (Cross-Bystrom, 2010; Hatthasak, 2006 อ้างใน พัทธสิริ และณัฐธิดา, 2563) ซึ่งเป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน แนวโน้มการแสดงออกมีความเกลียดชังอีโก้สูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ บุคคลกลุ่มนี้ต้องมีความชัดเจนในการทำงานว่าการกระทำส่งผลต่อตนเองและองค์กรอย่างไร เป็นกลุ่มผู้บริโภครุ่นที่ใจร้อน ต้องการเห็นผลสำเร็จทั้งหมดอย่างรวดเร็ว เพราะกลุ่มเจนเนอร์สันนี้เชื่อในศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังมีความเชื่อว่าความสำเร็จในชีวิตต้องอาศัยความพยายาม ต้องมีบ้านหลังแรก และรถคันแรก ภายในอายุไม่เกิน 30 ปี กลุ่มเจนเนอร์สันนี้พวกเขายังมีดีเอ็นเอ (DNA) ของผู้ประกอบการ มีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จเมื่ออายุน้อย มีความฝันที่จะเป็นเจ้านายตนเอง ออกหาประสบการณ์ชีวิตตั้งแต่ยังเรียนไม่จบ เพราะเชื่อว่าเป็นการสร้างประสบการณ์เพื่อการประสบความสำเร็จ

ความสมดุลของชีวิตระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว (Work-life balance) คือ ความสามารถของบุคคลในการจัดการและจัดสรรเวลาสำหรับการทำงานและ การทำกิจกรรมต่างๆ

ไม่ว่าจะเป็นในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและกิจกรรมยามว่าง ไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ในแต่ละบทบาทจะต้องแบ่งเท่าๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับคุณค่าในการปฏิบัติงานตามบทบาทและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้น (หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร, 2555)

2.2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

มาสโลว์ (1943 อ้างใน มนทกานติ, 2559) ซึ่งเป็นผู้คิดค้นจิตวิทยาทางด้านมนุษยนิยม ได้กล่าวว่า ความต้องการเกิดขึ้นตามธรรมชาติ และมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา โดยความต้องการนี้เกิดขึ้นก่อนการเรียนรู้ กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการไม่ว่าจะเป็นอาหาร และน้ำ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐาน ก่อนที่จะตระหนักถึงคุณค่าของสิ่งของ และความจำเป็นของการบริโภคของสิ่งเหล่านั้น นอกจากนี้มาสโลว์ยังได้อธิบายถึงความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic need) ผู้ที่อยู่ในความต้องการมักจะจัดลำดับความสำคัญของความต้องการพื้นฐานเหนือความต้องการหรือความพึงพอใจอื่น ๆ เช่น สำหรับผู้ที่เหนื่อยล้าจากการออกกำลังกาย และกระหายน้ำ พวกเขาอยากดื่มน้ำมากกว่าการดูโทรทัศน์เพื่อผ่อนคลาย เมื่อความต้องการลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนอง บุคคลจะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงในลำดับต่อไป

ทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นหนึ่งในแรงผลักดันเป็นพลังผลักดันที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกเป็นพฤติกรรม เพื่อบรรเทาสภาวะการกีดกันทางร่างกาย และจิตใจ มาสโลว์ได้แบ่งลำดับความต้องการออกเป็น 5 ลำดับขั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) ได้แก่ น้ำ อาหาร อากาศ รวมไปถึงความต้องการทางเพศ ถือเป็นความต้องการในลำดับแรกเพื่อให้ชีวิตของมนุษย์มีความอยู่รอด ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับร่างกาย หากบุคคลใดไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการหรือไม่พึงพอใจในลำดับขั้นนี้ จะไม่ได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น อาจจะตกอยู่ในความต้องการในขั้นนี้ต่อไปจนกว่าจะได้รับการตอบสนอง และเมื่อหากได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเพิ่มขึ้นก็จะเลื่อนขึ้นไปยังความต้องการลำดับสูงขึ้นไป นี่คือความต้องการพื้นฐานของการดำรงอยู่ของมนุษย์

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) หลังจากที่มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานเพียงพอแล้ว ก็จะเริ่มต้องการมากขึ้นเรื่อยๆ ไม่รู้จักจบสิ้น เป็นความต้องการที่จะได้รับอิสระและรู้สึกปลอดภัย ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ความต้องการที่จะต้องเป็นที่ยอมรับ และได้รับการยกย่อง ดังนั้นมนุษย์จึงต้องการครอบครัวที่อบอุ่น ต้องการงานที่มั่นคง ซึ่งจะนำไปสู่ความ

มั่นคงทางตำแหน่งหน้าที่การงาน การเงิน มีรายได้ที่มั่นคง เจ้านาย และเพื่อนร่วมงานที่ดี ทั้งหมดตกอยู่ภายใต้ความต้องการนี้ ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จในเรื่องส่วนตัว และเรื่องอาชีพอย่างแน่นอน

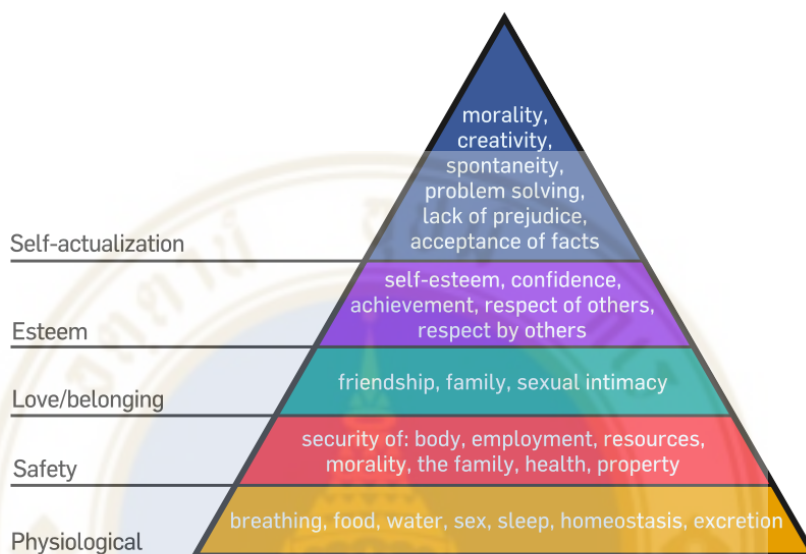
3. ความต้องการความรักและความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (love and belongingness needs) เราไม่สามารถปฏิเสธได้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ด้วยเหตุนี้เองที่มนุษย์มีความต้องการระดับที่สาม เพื่อน ครอบครัว คู่รัก และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้มาสโลว์ ยังกล่าวไว้ว่า การได้รับความรักจากบุคคลอื่นและการให้ความรักบ่งบอกถึงคุณค่าในตนเอง หากบุคคลที่ไม่ได้รับความรักจากคนรอบข้างไม่ว่าจะเป็น คนในครอบครัว เพื่อน หรือแม้กระทั่งจากพ่อแม่ จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณค่า รู้สึกอ้างว้าง ว่างเปล่า และไม่มีที่พึ่ง ซึ่งอาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมทางจิตใจได้

4. ความต้องการความภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem needs) เมื่อมนุษย์เติบโตถึงจุดที่ร่างกายต้องการ ความปลอดภัย ความรักและความเชื่อสัจย์ มนุษย์จะเริ่มมีความต้องการอีกอย่างที่จะยกระดับ และยอมรับคุณค่าของผู้อื่นที่อยู่รอบตัว การยกย่องสรรเสริญ เพื่อให้เห็นคุณค่าในตนเอง กล่าวคือ เชื่อว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถ สามารถประสบความสำเร็จได้โดยไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น จะเป็นการแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณค่า และด้วยความสามารถที่เอาชนะความสำเร็จจากการดำเนินการนั้นๆ จะเป็นการบ่งบอกว่าชีวิตของตนว่าเด่นดัง และได้ยอมรับความเคารพจากผู้อื่นหรือคนรอบข้าง การมีชื่อเสียง ผู้คนสรรเสริญ มีเกียรติยศเป็นที่รู้จักในวงกว้าง โดยบุคคลที่ต้องการความต้องการนี้จะต้องทำให้ผู้อื่นยอมรับในสิ่งที่ตนกำลังกระทำ แสดงให้เห็นว่าคุณค่า เป็นต้น นอกจากนี้มาสโลว์ยังได้กล่าวอีกว่า ความต้องการความรักจากผู้อื่นได้รับการตอบสนองแล้ว มีความเป็นไปได้ว่าความต้องการอาจจะขยับไปจากลำดับขั้นที่ 4 ไปยังลำดับขั้นที่ 3 ได้ เนื่องจากความต้องการในลำดับขั้นที่ 3 ได้ถูกทำลาย หรือพังทลายในทันที

ความพึงพอใจความต้องการที่ได้รับการยกย่อง ถือว่าสิ่งที่ดีที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และเชื่อมั่นในตนเอง ในทางกลับกันหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ แน่แน่นอนว่าขอย่นนำไปสู่ความรู้สึกหรือทัศนคติในด้านลบ ซึ่งจะทำให้รู้สึกด้อยค่า รู้สึกโง่กลัว รู้สึกว่าตนเองไร้ประโยชน์ต่อบุคคลอื่นหรือเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก

5. ความต้องการตระหนักรู้ตนเอง (self-actualization needs) เป็นลำดับขั้นสุดท้ายของความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการข้างต้นครบทั้ง 4 ลำดับขั้นเพียงพอแล้ว ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งจะได้พัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์แบบใช้พลังความสามารถ และศักยภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยความต้องการนี้เป็นความต้องการเฉพาะส่วนบุคคล เช่น ประสบความสำเร็จในเรื่องของธุรกิจเมื่ออายุน้อย หลากๆ บุคคลอาจจะได้ไม่ต้องการสำเร็จในลำดับขั้นนี้หรืออาจจะไม่สามารถตอบสนองความ

ต้องการได้ เนื่องจากการนำศักยภาพของตนเองนำออกมาใช้ถือเป็นสิ่งที่ยาก บุคคลส่วนใหญ่อาจจะ 'ไม่รู้ว่าตนเองนั้นสามารถทำได้' จึงทำให้หมดโอกาสและพลาดโอกาสนั้นไป เพื่อแสดงออกทางศักยภาพโดยแท้จริง ไม่เพียงแต่เรื่องของศักยภาพเท่านั้น ยังมีในส่วนสิ่งแวดล้อมทางสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องอีกด้วย (วิบูลย์, 2558)



รูปภาพ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

ที่มา วิถีพิเศษ, 2564

ประเภทของความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นของมาสโลว์ สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่มดังนี้
 กลุ่มแรก Deficiency needs (D-needs) คือ ความต้องการสี่ลำดับแรก คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และความต้องการความภูมิใจในตนเอง เป็นกลุ่มความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อมนุษย์รู้สึกขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และจะชักจูงให้ทำบางอย่าง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการนี้จะเพิ่มขึ้น หากถูกปฏิเสธ

กลุ่มที่สอง Being needs or growth needs (B-needs) คือ ความต้องการตระหนักรู้ตนเอง หรือความสมบูรณ์แบบของชีวิต ไม่ใช่ความต้องการที่เกิดขึ้นจากการขาดบางสิ่งบางอย่าง หากมนุษย์มีความต้องการที่จะเติบโต ความต้องการนี้จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งได้รับการสนองตอบ มนุษย์ก็จะไปถึงระดับความต้องการสูงสุด ซึ่งความต้องการที่จะประสบความสำเร็จนั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย ย่อมมีอุปสรรค ความล้มเหลวมาขวางกั้นไว้ในความต้องการลำดับขั้นที่ต่ำกว่า ไม่ว่าจะเป็นการ

หย่าร้าง ครอบครัวแตกแยก รวมไปถึงการงานที่ไม่มีความมั่นคง เป็นต้น ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์มาใช้ในการจงใจให้ประสบความสำเร็จ ควรคำนึงพิจารณา ความต้องการที่ได้รับอาจจะไม่เพียงพอ จึงเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น และความต้องการที่สูงขึ้นนั้นคือ แรงจูงใจ โดยความต้องการของแต่ละบุคคลอาจจะไม่ได้เป็นไปตามลำดับขั้นตามที่มาสโลว์ได้กล่าวไว้ เนื่องจากในยุคปัจจุบันความมั่นคงในหน้าที่การงาน อาจจะไม่ใช่ว่าเรื่องสำคัญ กลุ่มเจเนอเรชัน Z อาจจะต้องการความสุข การเป็นตัวของตัวเอง ความปลอดภัย และประสบความสำเร็จไปพร้อมๆ กัน

2.2.2 ทฤษฎีความสำเร็จ

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ ว่าแมคเคลแลนด์ นำเสนอทฤษฎีเอเอพี (AAP) ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

ประการแรก คือ ความต้องการความสำเร็จ (Achievement needs) มนุษย์มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในรูปแบบของตนเองที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งลักษณะของบุคคลที่ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ คือ ชอบความท้าทาย ไม่ยอมแพ้ มีความรับผิดชอบสูง และไม่กลัวความล้มเหลว ดังนั้นความต้องการสำเร็จที่จะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คือ ต้องทำให้นั้นดีเกินมาตรฐานของงานอันดีเลิศที่ตั้งไว้ หากมีความพึงพอใจเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว จะไม่มีความกังวลหรือไม่สบายใจกับปัญหาต่างๆ ที่จะตามมาหรือความล้มเหลวนั้นเอง

ประการที่สอง คือ ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพอาศัยซึ่งกันและกัน เน้นอนการพึ่งพอาศัยซึ่งกันและกันย่อมมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งลักษณะของบุคคลกลุ่มนี้ คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นที่อยู่รอบตัว ต้องการเป็นมีส่วนร่วม หรือเป็นส่วนใดส่วนหนึ่งของกลุ่ม ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมได้ดี โดยที่จะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ

ประการที่สาม คือ ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for power) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมชอบอาศัยอยู่เป็นกลุ่มก้อน หรือเป็นหมู่คณะ ดังนั้น การที่จะทำให้ตนเองโดดเด่นขึ้นมาจึงต้องการอำนาจ หรือมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เพื่อควบคุมเพื่อนมนุษย์คนอื่นๆ และเป็นที่ยอมรับ ซึ่งลักษณะของบุคคลกลุ่มนี้ คือ มีความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น

McClelland ได้สรุปแนวคิดว่า ความสำเร็จจะเป็นตัวบ่งบอกว่าบุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว นอกจากนี้ยังช่วยบ่งบอกลักษณะระดับของงานที่ตัวบุคคลที่มีความเหมาะสมในระดับใดที่จะบอกได้ว่าตนเองประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ McClelland ยังเชื่อว่า

สามารถนำแนวคิดนี้ไปปรับใช้ให้ประสบความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงาน และเรื่องเรียน ผู้ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ย่อมมีความอดสาหัส มุ่งมั่น

จากทฤษฎีดังกล่าว ทำให้ทราบถึงความต้องการของคนที่ต้องการประสบความสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม โดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และทักษะของบุคคล ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น

2.3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน การแสดงออกทางพฤติกรรมนั้นย่อมมีหลายปัจจัยไม่ใช่แค่เพียงเดียว รวมไปถึงสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งเร้าในแต่ละสถานการณ์ย่อมแสดงออกพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ลักษณะของแรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1.แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันตัวบุคคลจากข้างใน ซึ่งสามารถเป็นทัศนคติ ความต้องการ ความตั้งใจ ความสนใจ และค่านิยมความชอบของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ของตัวบุคคล โดยต้องการหาขีดความสามารถของตนเอง โดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนหรือรางวัลจากปัจจัยภายนอก โดยพื้นฐานแล้วบุคคลที่กำลังดำเนินกิจกรรมอยู่จะมีความสนใจ ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญของความท้าทายความสามารถของตนเอง และคิดว่าเป็นความท้าทายที่เหมาะสมกับตนเอง รู้สึกเพลิดเพลิน ตื่นเต้นกับกิจกรรมที่ตนกำลังทำ ได้รับอำนาจ และรู้สึกเป็นอิสระ ดังนั้น แรงจูงใจที่แท้จริงจึงไม่จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมแรงจูงใจจากภายนอก ยกตัวอย่างเช่น การประสบความสำเร็จในแบบฉบับของตนเองได้ ไม่ใช่เพียงเพราะต้องประสบความสำเร็จในแบบสังคมต้องการ อาทิ การประสบความสำเร็จอายุยังน้อยถือว่าเป็นคนเก่ง การมีความสุขกับงานที่ทำมากกว่าการเลือกรับเงินเดือนที่สูงขึ้น แต่กลับไม่มีความสุขกับการทำงาน การใฝ่หางานอดิเรกทำเพื่อผ่อนคลาย เพื่อสัมผัสอารมณ์สุนทรีย์

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจที่ผลักดันตัวบุคคลจากภายนอก เป็นการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นชื่อเสียง เกียรติยศ เงินทอง การยกย่อง และการชื่นชม แรงจูงใจนี้ไม่ยั่งยืนถาวร เพราะบุคคลจะตอบสนองต่อแรงจูงใจนี้เมื่อมีสิ่งมาจูงใจ แรงจูงใจภายนอกเกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องรางวัล การส่งเสริมแรงจูงใจภายนอกเชิงบวก การได้รับบทลงโทษจากการส่งเสริมจากแรงจูงใจเชิงลบ นอกจากนี้ยังมีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน พบว่าแรงจูงใจภายนอกบางประเภทสามารถบั่นทอนแรงจูงใจภายในได้ ทำให้ความคิดสร้างสรรค์ที่

แท้จริงสูญหายไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแรงจูงใจภายใน แม้ว่าสิ่งจูงใจภายนอกบางอย่างจะส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การทำงานให้เสร็จตรงเวลา มีความครบถ้วนและสมบูรณ์แบบ (Amabile, 1993; Gagne & Deci, 2005)

ทั้งแรงจูงใจภายใน และภายนอก เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของแรงจูงใจเพื่อให้บุคคลแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมเพื่อมุ่งสู่จุดหมายฯ แรงจูงใจอาจจะไม่แสดงออกอย่างชัดเจน จนกว่าจะมีเหตุการณ์ที่ทำให้ตัวบุคคลรับรู้ และเข้าใจ จากนั้นตัวบุคคลจะทำการประเมิน พิจารณาตนเอง ว่าเหตุใดจึงไม่ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ หากพบกับความผิดหวังตั้งใจ หรือว่าเกิดความล้มเหลว บุคคลดังกล่าวจะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นยิ่งๆ ขึ้นไป จนกว่าประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ และจะไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่ตนกำลังเผชิญ และในครั้งต่อไปจะเริ่มวางแผนที่รัดกุม เพราะไม่ต้องการที่จะผิดหวังอีกครั้ง

แรงจูงใจภายนอกในยุคปัจจุบันที่ส่งผลให้กลุ่มเจนเนอเรชั่น z ตัวอย่างเช่น การโพสต์เรื่องราวดีๆ ไม่ว่าจะป็นชีวิต และหน้าที่การงานที่ดีของตนเองผ่านโซเชียลมีเดียต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัล คือ จำนวนไลค์หรือจำนวนแชร์ แรงจูงใจภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อในเชิงลบผ่านโซเชียลมีเดีย คือ อาจจะทำให้ตัวบุคคลเกิดการเปรียบเทียบได้ง่ายขึ้น วิตกกังวลและเกิดความรู้สึกเศร้า เครียด จนกระทั่งเกิดอาการ Imposter Syndrome

แนวคิดนี้ถูกกล่าวถึงครั้งแรกในงานวิจัยปี 1978 โดยนักจิตวิทยา Pauline Rose Clance และ Suzanne Imes พวกเขาได้กล่าวว่า ความรู้สึกว่าตนเองไม่เก่ง ไม่เชื่อในความสามารถของตัวเอง คือ สภาวะที่คิดว่าตนเองไม่เก่งพอ หรือไม่ดีพอ ความรู้สึกภายในใจคิดเสมอว่า ทุกวันนี้เราประสบความสำเร็จในชีวิตได้ เพราะเรามีโอกาสและจังหวะชีวิตที่ดี ไม่ใช่เพราะความสามารถของเรา ดังนั้นเราจึงไม่สมควร ได้รับความสำเร็จ และความชื่นชมจากคนรอบข้าง อาการนี้สามารถเกิดขึ้นได้กับผู้หญิง และผู้ชาย และสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน (Nabhatara, 2021)

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว (Work-life balance)

ความสมดุลของชีวิตระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว (Work-life balance) หมายถึงความสามารถของบุคคลในการจัดการและจัดสรรเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว และหน้าที่การงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการในชีวิตของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

สำหรับมุมมองเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน Greenhaus, Colins & Shaw (2003) และ Hymen and Summers (2004) (อ้างถึงใน ปิยะนุช ทองเงิน, 2557) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความพึงพอใจของแต่ละบุคคล คือ การทุ่มเทเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจให้กับการทำงานเท่ากับการที่อุทิศเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจให้กับครอบครัว ซึ่งความสมดุลของการทำงานกับการใช้ชีวิตเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย อาทิ ครอบครัวและองค์กรที่ทำงาน โดยองค์กรต้องให้การสนับสนุนเรื่องเวลาการทำงาน สวัสดิการและสิ่งแวดล้อมที่ดี นอกจากนี้ครอบครัวต้องให้กำลังใจและสนับสนุนให้เต็มที่ เพื่อที่จะทำให้อุบลลากรมีความสุขต่อการทำงานต่อไป



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาทัศนคติของคนกลุ่มเจเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ โดยศึกษาจากแรงจูงใจของมนุษย์ที่มีอิทธิพลมาจากสังคม ครอบครัว และความกดดันของตนเองที่ทำให้คนรุ่นใหม่ต้องการที่ประสบความสำเร็จเร็ว ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่บันทึกไว้ จะนำมาวิเคราะห์ผ่านคำอธิบาย และสรุปเป็นความคิดเห็น การศึกษาค้นคว้า และทำความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มเจเนอเรชัน Z ที่มีอิทธิพลมาจากสังคม และครอบครัวต่อความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเร็ว โดยวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มประชากร ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-section data) ตามบทสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ดีสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ การรวบรวมข้อมูลจะเป็นการสนทนาพูดคุย และตอบคำถามอย่างอิสระ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์คำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ข้อมูลจริง และตรงประเด็น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะต้องเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2538 ถึง พ.ศ. 2555 เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักศึกษาชั้นปริญญาตรีปีที่ 4 และกลุ่มที่พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ถึง 2 ปี หลังจากจบศึกษา โดยจะวิเคราะห์เนื้อหาโดยอธิบายเนื้อหาอย่างเป็นระบบ และวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ (Objectivity) โดยผู้วิจัยมีแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล และแผนวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. ความเสี่ยงในการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล (แผนสำรอง)
7. จริยธรรมในงานวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

3.1.1 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาหาข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง พร้อมกับ ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติต่อการประสบความสำเร็จของคนเจนอเรชัน Z โดยเริ่ม ศึกษาแนวคิดและความหมายของความสำเร็จของกลุ่มเจนอเรชัน z ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ จาก วรรณกรรมวิชาการ ผลการวิจัย และได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ทัศนคติ แรงจูงใจและปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อการประสบความสำเร็จ

3.1.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึก คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจง โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open-ended) ผ่านการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview) โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีแบบ แผนที่เตรียมไว้ล่วงหน้า มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมได้ ขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ของแต่ละผู้ให้สัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์ ซึ่งช่วยทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ตรง ประเด็น และมีความลึกซึ้ง

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษางานวิจัยนี้ได้รวบรวมกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยดำเนินการตามคัดเลือกกลุ่ม ตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างต้องเป็นกลุ่มเจนอเรชัน Z ซึ่งเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2538 ถึง 2555 อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้กลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มนักศึกษาชั้นปริญญาตรีปีที่ 4 และกลุ่มพนักงานเอกชนทั่วไปที่มี ประสบการณ์ทำงาน 1 ถึง 2 ปี หลังจากจบการศึกษาปริญญาตรี เพื่อนำมาเปรียบเทียบแรงจูงใจ และ ทัศนคติ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านสังคม ครอบครัว และความต้องการส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง ของความฝัน ความหวัง และความกลัวซึ่งอาจจะแตกต่างกันไป จะเห็นได้ว่าล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อความสำเร็จทั้งสิ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มสัมภาษณ์เป็น 2 กลุ่มๆ คือ กลุ่มประชากรที่อยู่ในชั้นปีที่ 4 ซึ่งเป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วงวัยที่กำลังจะจบการศึกษา และ เป็นกลุ่มที่กำลังคิดหาแนวทางในการประกอบอาชีพในอนาคต และกลุ่มพนักงานเอกชนทั่วไปที่เริ่ม ทำงาน 1 ถึง 2 ปี หลังจากจบศึกษาปริญญาตรี ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงทัศนคติที่แตกต่างกัน รวมถึง แนวทางการประกอบอาชีพในอนาคต

3.3 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับใช้เก็บข้อมูลงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือ การวิจัยเชิงเอกสาร ที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยอื่นๆ รวมถึงข้อมูลที่ได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จของคนเจนเนอเรชัน Z ซึ่งความสำเร็จของคนรุ่นใหม่อาจจะไม่ได้หมายถึงการที่มีเงินทองมากมาย มีบ้านและรถยนต์ในวัยอายุ 25 ปี เป็นต้น และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการสนทนาลือสารระหว่างผู้สัมภาษณ์ และผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้ได้คำตอบที่แท้จริงและลึกซึ้ง การสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อเป็นแนวทางในการถามคำถามให้อยู่ในกรอบ และไม่ออกประเด็นในการศึกษา แต่ก็สามารถยืดหยุ่นได้เช่นกัน ในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์สามารถปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มคำถามได้ตามสถานการณ์ โดยใช้คำถามปลายเปิดที่ช่วยให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นจากมุมมองต่างๆ สำหรับคำถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้เข้าใจถึงทัศนคติ ความคิดและการรับรู้ข้อมูลเบื้องต้น

1. คำถามในด้านลักษณะประชากรศาสตร์ (อายุ,อาชีพ,ตำแหน่ง,ระดับการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน)
2. เล่าถึงที่มาของการศึกษาเรียนต่อในขณะนี้กำลังศึกษา เพราะเหตุใดถึงเลือกศึกษาต่อในขณะนี้
3. เล่าถึงที่มาที่ไปประสบการณ์การทำงานหลังจากเรียนจบ เพราะเหตุใดถึงตัดสินใจเลือกที่จะทำงานในองค์กรปัจจุบันที่ทำอยู่
4. คำนิยามของคำว่า “ประสบความสำเร็จ” ท่านนึกถึงอะไร
5. บุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในความคิดของท่านนึกถึงใคร
6. ท่านเคยรับชมรายการ “อายุน้อยร้อยล้าน” หรือไม่ และหากท่านเคยรับชมท่านมีความคิดเห็นต่อรายการนี้อย่างไร

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการประสบความสำเร็จ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องการที่จะประสบความสำเร็จเร็ว

1. การงานหรือการเรียนในปัจจุบัน ท่านเป็นอย่างไรบ้าง

2. ในปัจจุบันเทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทกับการใช้ชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าบางคนทำธุรกิจออนไลน์จนประสบความสำเร็จเมื่ออายุยังน้อย บางคนอาจจะใช้อินเทอร์เน็ตไปในทางที่ผิดไป เช่น การไปหลอกลวงผู้อื่น จนทำให้เกิดความเสียหาย ท่านคิดว่าการเข้ามาของเทคโนโลยีมีผลดีหรือผลเสียอย่างไรกับการใช้ชีวิตประจำวัน

3. ท่านคิดอย่างไรเมื่อเห็นคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะนักศึกษามหาวิทยาลัย ต้องการที่จะประกอบอาชีพหลักเป็น “ยูทูบเบอร์ หรือ อินฟลูเอนเซอร์”

4. ท่านมีเพื่อนหรือคนรอบข้างที่ประสบความสำเร็จบ้างแล้วหรือไม่ และเพื่อนหรือคนรอบข้างของท่านประสบความสำเร็จในด้านใด

5. ในระหว่างที่ท่านเรียนหรือทำงานเจออุปสรรคอะไรบ้าง และท่านมีวิธีจัดการอย่างไร

6. ท่านมีคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือไม่ เพราะอะไรที่ทำให้ท่านอยากประสบความสำเร็จ / ไม่ต้องการประสบความสำเร็จ

7. ท่านคิดเห็นอย่างไรกับประโยคที่ว่า “ตั้งใจเรียน โตขึ้นจะได้เป็นเจ้าของคน”

8. ครอบครัวของท่านได้คาดหวังเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของท่านหรือไม่

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความต้องการประกอบอาชีพในอนาคต

1. ในอีก 5-10 ปีข้างหน้า ท่านคาดหวังว่าจะมีชีวิตเป็นอย่างไร

2. หากท่านไม่ได้ประกอบอาชีพที่ตนเองตั้งใจไว้ ท่านอยากประกอบอาชีพอะไร

3. เมื่อถึงวันหยุดสุดสัปดาห์ ท่านชอบไปเที่ยวที่ไหน

4. เมื่อท่านว่างจากการงานหรือเรียนท่านมักจะไปทำกิจกรรมอะไร

5. ท่านคิดเห็นอย่างไร เมื่อถูกมองว่ากลุ่มเจนเอเรชัน Z มีความอดทนต่ำต่อการทำงาน การใช้แบบสอบถามจะเริ่มต้นด้วยการถามคำถามข้อมูลทั่วไปก่อน เพื่อสร้าง

บรรยากาศให้ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกผ่อนคลาย ไม่กดดัน และจะเริ่มถามคำถามเกี่ยวกับทัศนคติเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องการที่จะประสบความสำเร็จเร็ว โดยจะเริ่มทำการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2565 จากนั้นจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้คำตอบที่ยืดหยุ่น จะใช้คำถามที่เจาะข้อมูลเชิงลึกในประเด็นที่สอดคล้องและสำคัญกับงานวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกจากความรู้สึกที่แท้จริงเกี่ยวกับเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา โดยการสัมภาษณ์จะเน้นการพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นของเรื่องที่ศึกษาไปเรื่อย ๆ รวมถึงการบันทึกเสียง พร้อมกับการจดบันทึกข้อมูล และเมื่อหากมีประเด็นสำคัญในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะไม่แทรกคำถามขึ้นในระหว่างที่ผู้ให้สัมภาษณ์กำลังให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง ตรงประเด็น และครบถ้วน จากนั้นผู้วิจัยจะทำการถอดเทปบทสนทนา หากมีประเด็นอื่นที่ขาดหายไป ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) โดยสืบค้นจากข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของการศึกษา รวมไปถึงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หรือบทสนทนาในบทสัมภาษณ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้สัมภาษณ์ที่บันทึกไว้มาวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาที่ได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการประสบความสำเร็จ โดยจัดกลุ่มคำตอบที่ได้รับเพื่อจัดกลุ่มคำตอบ และวิเคราะห์หาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยมีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.1 ถอดความบทสัมภาษณ์ออกจากบทสนทนา

3.5.2 ใช้ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ นำการวิเคราะห์การจัดหมวดหมู่ที่สอดคล้องกันมาวิเคราะห์ว่าทัศนคติของแต่ละคนเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

3.5.3 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การอ้างอิงทางทฤษฎีที่มีความเหมือนหรือแตกต่าง

3.5.4 สุดท้ายนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อสรุปต่อไป

ดังนั้น ข้อมูลจากการสังเกตทั้งหมดจะถูกวิเคราะห์เป็นหมวดหมู่ และเชื่อมโยงแต่ละกลุ่มเข้าด้วยกันกับทฤษฎีการศึกษาเชิงแนวคิด เพื่อสรุปผลจากการวิเคราะห์ทัศนคติต่อการประสบความสำเร็จ

3.6 ความเสี่ยงในการเก็บข้อมูลและแผนสำรอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยในครั้งนี้ อาจมีความเสี่ยงซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาหรือไม่เป็นไปตามแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้วางแผนไว้ ได้แก่

3.6.1 ปัญหาที่อาจเสี่ยงต่อการรวบรวมข้อมูล คือ กลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยได้เลือกไว้ โดยเฉพาะ อาจจะไม่เข้าใจความหมายของการประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ก่อนเริ่มสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะต้องอธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลว่าเพื่ออะไร และมีความสำคัญอย่างไร

3.6.2 ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่างที่สามารถให้สัมภาษณ์จริงเพื่อเก็บข้อมูลได้ เช่น เมื่อทำการนัดหมายวัน และเวลาสัมภาษณ์เสร็จสิ้น แต่เมื่อวันนัดสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่สะดวกให้สัมภาษณ์ตามกำหนด ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการขอสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรือใช้การประชุมทางวิดีโออีกครั้ง โดยกำหนดการวัน และเวลาสัมภาษณ์ใหม่ให้อยู่ในช่วงการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.3 ปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เช่น การหยุดชะงักของเครือข่ายหรือความไม่เสถียรของอินเทอร์เน็ตในระหว่างการสัมภาษณ์การประชุมทางวิดีโอ ส่งผลให้บทสนทนาไม่ชัดเจน ทำให้ทั้งผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์เสียเวลา หรือผู้ให้สัมภาษณ์ไม่สามารถใช้การประชุมทางวิดีโอได้ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการเก็บข้อมูลจึงอาจจะเปลี่ยนวิธีการสัมภาษณ์ผ่านโทรศัพท์

3.7 จริยธรรมในงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยสัมภาษณ์กลุ่มประชากรตัวอย่าง 30 คน ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดก่อน ซึ่งในแต่ละครั้งจะขอความยินยอมการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้สัมภาษณ์ก่อน โดยจะแนะนำตัวของผู้วิจัยก่อนว่าเป็นนักศึกษาการตลาด วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล และกำลังดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จของเจเนอเรชัน Z และแจ้งวัตถุประสงค์ของงานวิจัยหัวข้อ "ทัศนคติของเจเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ" ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการสัมภาษณ์ หากผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่เห็นด้วยหรือไม่ยินยอมก็จะมีไม่มีการบังคับ หรือหลอกลวงเพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ และขณะที่สัมภาษณ์ ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถถอนตัวหรือยกเลิกการสัมภาษณ์ได้ในระหว่างการสัมภาษณ์หากรู้สึกไม่สบายใจหรืออึดใจ

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เคารพความเป็นส่วนตัวของกลุ่มประชากรตัวอย่าง โดยจะแจ้งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดทราบว่า ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยใช้รหัสผ่านหรือตัวย่อแทนการเขียนบทสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้คำแทนชื่อของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น นาย A และ นาง B เป็นต้น เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์อาจจะรู้สึกไม่สบายใจที่จะใช้ชื่อ-นามสกุล และชื่อเล่นจริงในการสัมภาษณ์ ข้อมูลทั้งหมดที่สามารถเปิดเผยตัวตนของผู้ให้สัมภาษณ์จะถูกลบออก และทำลายเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย เพื่อความปลอดภัยของผู้ให้สัมภาษณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 กระบวนการเก็บข้อมูล อุปสรรคและความท้าทายในการเก็บข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูลในการศึกษางานวิจัยหัวข้อ “ทัศนคติของคนกลุ่มเจนเอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยวางแผนที่จะสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของกลุ่มคนเจนเอเรชัน Z โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 จำนวน 15 คน และกลุ่มพนักงานประจำที่มีประสบการณ์การทำงานหลังเรียนจบประมาณ 1-2 ปี จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 ตัวอย่าง ผู้วิจัยเริ่มกระบวนการเก็บข้อมูลโดยการรวบรวมรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจากบุคคลที่รู้จักและคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปอย่างราบรื่น และไม่รู้สึกรำคาญขณะการสัมภาษณ์ จากนั้นได้ติดต่อบุคคลดังกล่าวผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (Line Application) เพื่อทำการนัดวัน เวลา ที่จะสัมภาษณ์ โดยแจ้งหัวข้องานวิจัย วัตถุประสงค์งานวิจัย และอธิบายคำถามที่จะใช้สัมภาษณ์คร่าวๆ เพื่อให้เข้าใจรายละเอียดอย่างตรงกัน โดยการสัมภาษณ์จะสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย ได้แก่ google meet และ zoom ซึ่งลักษณะคำถามการสัมภาษณ์จะใช้คำถามปลายเปิด (Open-ended question) เพื่อให้ยืดหยุ่นต่อการสัมภาษณ์ โดยคำถามผู้วิจัยจะจัดกลุ่มคำถามไว้เป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์เชื่อมโยงคำตอบไปยังข้ออื่นๆ ได้ง่ายขึ้น ซึ่งทำให้ผู้วิจัยง่ายต่อการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในส่วนต่อไป

เนื่องจากการแพร่กระจายของโรคระบาดโควิด 19 จึงทำให้ผู้วิจัยต้องสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผ่านทางช่องทางออนไลน์ คือ ช่องทาง google meet หรือทาง zoom โดยอุปสรรคที่เจอระหว่างสัมภาษณ์ คือ สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียรหรือขัดข้องในบางครั้ง จึงทำให้เกิดความไม่ชัดเจนของเสียง ข้อมูลตกหล่น หรือการสนทนาเกิดความสะดุดไม่ต่อเนื่อง ในระหว่างการสัมภาษณ์ต้องมีการทวนคำถามซ้ำๆ ให้แก่ผู้ให้สัมภาษณ์ ด้วยเหตุนี้เองอาจจะทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ค่อยพึงพอใจ หรือเกิดอารมณ์หงุดหงิดได้ และต้องการที่จะสัมภาษณ์ให้เสร็จอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงต้องเปลี่ยนการสัมภาษณ์มาเป็นการโทรสนทนาผ่านโทรศัพท์ เพื่อให้ได้ยืนยันชัดเจน และไม่มีข้อมูลตกหล่น ในเรื่องขอบเขตระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกมีเวลาก่อนข้างจำกัด ต้องจัดสรรเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ดีเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และครบถ้วน เนื่องจากผู้วิจัยและผู้ให้สัมภาษณ์อาจจะติดภารกิจในเรื่องของการทำงาน หรือเรียน ทำให้ไม่สะดวก

ที่จะให้สัมภาษณ์ในวันเวลาปกติของการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องสัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ในช่วงเย็น โดยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-50 นาที ในการสัมภาษณ์แต่ละคน ในกรณีที่ผู้ให้สัมภาษณ์ลืมนัด เวลาที่นัดในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการแจ้งเวลาแก่ผู้ให้สัมภาษณ์อีกครั้ง ก่อนที่จะสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง เพื่อเป็นการย้ำให้ผู้สัมภาษณ์ไม่ลืม และเข้าร่วมการสัมภาษณ์ตามที่ได้นัดหมายกันไว้ในเบื้องต้น โดยการสัมภาษณ์ผ่านไปได้ดี และครบจำนวนตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ในระหว่างที่ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในส่วนของบางคำถามผู้ให้สัมภาษณ์อาจจะไม่เข้าใจในสิ่งที่ผู้วิจัยถาม จึงทำให้ต้องมีการทวนคำถามประมาณ 2 รอบ เพื่อให้มีความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย เพื่อที่จะได้นำมาซึ่งคำตอบที่ต้องการตรงประเด็น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งคำตอบที่ได้จากผู้ให้สัมภาษณ์มีความแปลกใหม่ และรู้สึกว่าคุณค่าไม่ด้อยไปกว่าคำตอบ ถือเป็นประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ทำให้ผู้วิจัยได้แลกเปลี่ยนทัศนคติ และได้เข้าใจทัศนคติความคิดของคนรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น

ความท้าทายในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากบทความงานวิจัย รวมถึงบทความต่างๆ บนสื่อโซเชียลมีเดียเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จของคนรุ่นใหม่ ทำให้เห็นความคิดเห็นที่เห็นต่าง โดยสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้คาดคะเนไว้ว่า ความประสบความสำเร็จของคนรุ่นใหม่ หรือกลุ่มคนเจเนอเรชัน Z คือ การกอดันจากสังคม โซเชียลมีเดีย ครอบครัวยุคใหม่ ตลอดจนส่งผลทำให้บุคคลนั้นๆ ต้องกอดันตัวเองที่จะต้องประสบความสำเร็จเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม คนรอบข้าง จนไม่ได้สนใจว่าตัวเองนั้นจะมีความสุขกับสิ่งที่ตัวเองทำหรือไม่ จากการเก็บข้อมูลจากแหล่งศึกษาดังกล่าว พบว่า คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องความสุข โดยในบทความของกระแสนั้นๆ ได้มีผู้มาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จมากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้เห็นการแสดงความเห็นหนึ่งที่ว่า “จริงๆ เราก็เพิ่งอายุ 23 ปีเอง ไม่ต้องรีบกอดันตัวเองขนาดนั้นก็ได้อ” จากการแสดงความเห็นนี้ทำให้ผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่าการที่ยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องโครงสร้างของเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีที่เข้ามา ล้วนเป็นปัจจัยที่จะทำให้มุมมองของคนกลุ่มเจเนอเรชัน Z ต่อความสำเร็จแตกต่างออกไปจากเดิม ซึ่งต่างกับคนเจเนอเรชันรุ่นก่อนๆ ทำให้หัวข้องานวิจัยนี้มีความท้าทายที่จะหาคำตอบต่อไป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 30 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และตรงประเด็นกับคำถามที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา รวมไปถึงการสอบถามข้อมูล

ในทันทีเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์แนวคิด จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้บันทึกไว้ โดยเริ่มต้นจากการถอดบทความจากบทสัมภาษณ์ ใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ที่สอดคล้องกันมาวิเคราะห์ว่าทัศนคติของทั้งสองกลุ่มตัวอย่างมีความเหมือนกันในประเด็นใดบ้าง

ทัศนคติของกลุ่มเจเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากแนวคิดของปัจจัยที่มีผลต่อการประสบความสำเร็จ โดยแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

4.2.1 ปัจจัยที่เกิดจากตัวเอง

ลักษณะนิสัยของคนกลุ่มเจเนอเรชัน Z คือ ชอบอิสระ มีความมั่นใจในตนเองสูง และกล้าแสดงความคิดเห็น มักมีคำถามที่ต้องอธิบายหลักการและเหตุผล จากการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในชีวิต ทุกคนตอบเป็นเสียงเดียวกัน คือ ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความรัก ชื่อเสียง ความสุข การได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน ด้วยลักษณะนิสัยที่ชอบอิสระ และมีความมั่นใจสูง พวกเขาจะมีเหตุผลที่จะเลือกทำให้สิ่งที่ตนเองอยากทำ หากเรียงลำดับที่กลุ่มคนเจเนอเรชัน Z ให้ความสำคัญพบว่า อันดับแรกของการประสบความสำเร็จ คือ ความสุข และได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก

4.2.2 ปัจจัยทางด้านครอบครัว

ครอบครัวถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จ จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความกดดันจากครอบครัว การประกอบอาชีพ และเรื่องการค้าตัดสินใจไปในทางที่เห็นต่างจากที่ครอบครัวแนะนำส่วนใหญ่ พบว่า ครอบครัวสนับสนุนและเคารพในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะตัดสินใจใช้ชีวิตอย่างไร ครอบครัวก็พร้อมที่จะสนับสนุนอย่างเต็มที่ ถึงแม้ว่าจะเห็นต่างก็ตาม จึงทำให้กลุ่มเจเนอเรชัน Z ไม่พบความกดดันจากครอบครัวแม้แต่น้อย เนื่องจากรุ่นของพ่อและแม่ คุณตาคุณยายจะเลี้ยงดูบุตร โดยการบังคับให้เรียนครู หมอ พยาบาล เป็นต้น เพื่อที่จะได้ประกอบอาชีพที่มั่นคงและหาเลี้ยงชีพได้อย่างไม่ขัดสน ซึ่งจากการเลี้ยงดู และบังคับดังกล่าวทำให้พ่อแม่บางคนของกลุ่มเจเนอเรชัน Z ไม่ชอบในการประกอบอาชีพดังกล่าว จึงไม่ยอมบังคับและปล่อยให้เลือกทางเดินที่อิสระ โดยมีข้อแม้ว่าต้องไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน และรับผิดชอบตนเองได้

4.2.3 ปัจจัยทางด้านสังคมและสื่อสังคมออนไลน์

ในปัจจุบันนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาของเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การเรียนรู้ รวมไปถึงความคิดและความเชื่อของคนกลุ่มเจเนอเรชัน Z ที่แตกต่างจากไปจากรุ่นก่อนๆ ซึ่งเทคโนโลยีนี้ที่เข้ามาทำให้เกิดอาชีพใหม่ๆ ได้ในสังคมปัจจุบัน จากการสัมภาษณ์ทัศนคติเกี่ยวกับสื่อออนไลน์อายุน้อยร้อยละ พบว่า จะมีทั้งกลุ่มที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย บางคนก็มองเป็นเรื่องที่ดี สื่อเป็นแรงกระตุ้นให้มีแรงบันดาลใจที่จะประสบความสำเร็จ โดยสื่อสังคมออนไลน์เป็นสิ่งที่กดดันให้คนกลุ่มนี้ต้องรีบที่จะประสบความสำเร็จเมื่ออายุน้อย วาดฝันให้เด็กรุ่นใหม่เป็นที่ยอมรับในสังคม และได้รับการยกย่องว่าการที่ประสบความสำเร็จเมื่ออายุน้อย คือ คนเก่ง แต่บางคนกลับมองว่ารู้สึกเฉยๆ และมีทัศนคติในเชิงลบเกี่ยวกับสื่อออนไลน์ประเภทนี้ เช่น มองว่าเป็นการขายฝัน หรือการสร้างคอนเทนต์เพียงเท่านั้น ดังนั้น การที่สื่อออนไลน์ต่างๆ พยายามที่จะยึดเหนี่ยวความกดดันให้เด็กรุ่นใหม่อาจจะต้องเปลี่ยนมุมมองการสร้างคอนเทนต์ใหม่ๆ เพื่อให้ดึงดูดใจและเข้าใจคนกลุ่มเจเนอเรชัน Z มากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเกี่ยวกับปัจจัยที่อาจจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติต่อการประสบความสำเร็จของเจเนอเรชัน Z นำไปสู่การตอบคำถามงานวิจัยที่ว่า อะไรคือแรงจูงใจของเจเนอเรชัน Z ที่มีต่อความสำเร็จ ปัจจัยและอิทธิพลใดบ้างที่มีผลต่อการประสบความสำเร็จ และในอนาคตอยากประกอบอาชีพใด และการเป็นพนักงานประจำยังจำเป็นอยู่หรือไม่

4.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4.3.1 แนวคิดที่ 1

“การเป็นคนธรรมดาหรือปานกลางไม่ได้ผิดแปลก และไม่ได้หมายถึงความล้มเหลวในชีวิตแต่อย่างใด”

จากการศึกษาการแสดงทัศนคติเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จของกลุ่มเจเนอเรชัน Z ในปัจจุบันที่สังคมและโซเชียลมีเดียต่างก็หล่อหลอมให้เด็กรุ่นใหม่ต้องประสบความสำเร็จเมื่ออายุน้อย ปรากฏการณ์นี้เกิดขึ้นในสังคม โดยที่เกิดจากความคาดหวังให้สมาชิกในครอบครัวมีความกระตือรือร้น ในเรื่องของการทำงานหนัก เรียนให้หนัก ซื่อบ้าน และเริ่มต้นชีวิตครอบครัวให้เร็วขึ้น ซึ่งอุดมคติดังกล่าวได้พิสูจน์แล้วว่ามิมีบทบาทในการขยายสังคม และถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งในความก้าวหน้าทางสังคมให้เคลื่อนไปข้างหน้า แต่สิ่งเหล่านี้กลับถูกปฏิเสธโดยคนรุ่นใหม่ ที่ไม่ปรารถนาที่จะต้องประสบความสำเร็จเร็ว และเลือกใช้ชีวิตเพียงวันต่อวัน โดยเลือกที่จะมีความสุข

ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ กับสิ่งที่ตนเองทำแล้วชอบ หรือเลือกอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำแล้วรัก บางคนมองว่าการประสบความสำเร็จเป็นความเหลื่อมล้ำทางสังคมอย่างหนึ่ง รวมไปถึงการเข้าถึงโอกาสที่ง่ายกว่าคนปกติทั่วไป อาทิ การที่มีครอบครัวสนับสนุนในเรื่องของการลงทุน จึงทำให้คนเหล่านั้นดูเหมือนว่าจะประสบความสำเร็จได้ง่ายกว่าคนที่ไม่มีต้นทุน การชะลอตัวของเศรษฐกิจในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเงินเพื่อ ข้าราชการหมากแพง ล้วนแล้วเป็นสิ่งที่ทำให้คนกลุ่มนี้รู้สึกที่จะไม่กระตือรือร้นที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวจะสามารถเชื่อมโยงได้กับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการไม่ว่าจะเป็นอาหารและน้ำซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐาน (physiological needs) ก่อนที่จะตระหนักถึงสิ่งของ หลังจากที่มีมนุษย์มีความต้องการพื้นฐานเพียงพอแล้วก็จะเริ่มต้องการมากขึ้นเรื่อย ๆ จนไม่รู้จักจบสิ้น ซึ่งเป็นความต้องการที่จะได้รับความอิสระและรู้สึกปลอดภัย (Safety need) ความต้องการในขั้นถัดไป คือ ความต้องการความรักและความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and belongingness needs) เพราะคนต้องการได้รับการยอมรับจากสังคม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของคนที่เรารัก และต้องการที่จะได้รับความรักเช่นกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนนำไปสู่ความต้องการในการเห็นคุณค่าของตัวเอง เมื่อเราได้รับการยอมรับจากสังคม เราย่อมยอมรับตัวเอง ชื่นชมตัวเอง เคารพตัวเอง และมีความนับถือตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้นไป (Self-actualization) หากพิจารณาตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) จะไม่แปลกใจที่กลุ่มคนรุ่นใหม่หมกมุ่นอยากเป็นคนธรรมดา เพราะนอกจากจะต้องต่อสู้กับสังคมเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ยังต้องต่อสู้กับความเหลื่อมล้ำของสังคมที่เอื้อต่อคนที่รวย หรือคนที่มีต้นทุนที่ดีกว่า กว่าที่จะไปถึงขั้นที่จะเป็นที่ยอมรับของสังคมได้ ก็ถือกับถอดใจกันเลยทีเดียว ดังนั้นการเป็นคนทำธรรมดาหรือคนปานกลางจึงทำให้พวกเขาารู้สึกสุขใจมากกว่า เพราะความธรรมดา รู้สึกได้ว่าเรายังมีตัวตน และยังเป็นคนสำคัญของบุคคลใดคนหนึ่งอยู่

หลักฐานสนับสนุนแนวคิดที่ 1

“...อยากที่จะเรียนจบ ประสบความสำเร็จ ได้ทำงานดีๆ เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ ไม่ได้สร้างความสำเร็จใครให้ใคร เราไม่จำเป็นจะต้องมีพร้อมทุกอย่างเลย ค่อยเป็นค่อยไปก็ได้ รู้สึกว่าเราไม่ได้รีบ เรารู้สึกว่าเราต้องใช้ชีวิตแบบต่อไปเรื่อยๆ รู้ว่าตัวเองมีแค่นี้ เราก็ไปเรื่อยๆ ดีกว่า ดีกว่าที่จะค้นทุรังไม่รู้อะไร จนทำให้ชีวิตและไปหมด...” (นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 I, อายุ 22 ปี)

“...ประสบความสำเร็จในแบบตัวเองคือ การเลี้ยงดูตัวเองได้ ไม่ได้ทำให้คนอื่นเดือดร้อน ไม่มีปัญหาในการใช้ชีวิต แล้วก็การทำความสำเร็จของตัวเองได้สำเร็จอาจจะเป็นการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความสุขกับงานกับงานที่ตัวเองทำ สามารถช่วยเหลือพ่อแม่จนเจอได้เมื่อเขามีปัญหาอะไร...” (นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 A, อายุ 22 ปี)

“...ความสำเร็จในชีวิตของหนู คือ รู้สึกว่าต้องแฮปปี้กับสิ่งที่ทำ แล้วคำตอบแทนมันก็โอเค หนูรู้สึกว่าสามารถใช้ชีวิตอยู่ได้ หนูก็รู้สึกว่าตัวเองประสบความสำเร็จแล้วค่ะ...” (นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 B, อายุ 22 ปี)

“...หลังเรียนจบ 1 ปี ตัดสินใจที่จะเป็นฟรีแลนซ์ เพราะตัวเองสนใจในด้านภาษาอังกฤษ เราชอบภาษาอังกฤษ ชอบทำอะไรหลายๆ ด้าน โดยแบบที่ไม่ต้องลงลึก ไม่ต้องกดดันตัวเองด้วยว่าตัวเองจะต้องเก่งในด้านไหนหรือไปให้สุด เราชอบที่จะลองสิ่งใหม่ๆ ไปเรื่อยๆ รู้สึกว่าตัวเองอยากเป็นทุกสิ่งทุกอย่างจะทำ เช่น งานทางด้านศิลปะ อย่างช่างสัก บาร์เทนเดอร์ ด้านงานภาษาอังกฤษ ยกตัวอย่างเช่นอยากเป็นนักข่าว แอร์โฮสเตสก็มี ทางด้านกีฬา เช่น การเป็นเทรนเนอร์ เราอยากทำหลายอย่าง รู้สึกว่าเกิดมาครั้งเดียวต้องใช้ให้คุ้ม...” (พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี M, 24 ปี)

“...การประสบความสำเร็จ คือ ชีวิตที่มีความสุข หมายความว่า มีเงินใช้ในสิ่งที่เราต้องการ มีเวลาว่างทำสิ่งที่เราต้องการ ชีวิตรู้สึกดีในทุกๆ วันที่ตื่นขึ้นมา อยากใช้ชีวิตมีความสุขในทุกๆ ด้าน ไม่ใช่เพียงแค่มีเงิน...” (พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี K, 23 ปี)

“...ความสำเร็จในชีวิต คือ การจ่ายเงินโดยไม่คิดถึงเงินในบัญชี สามารถ shopping ได้ตลอด แค่วันนี้เราไม่ได้มีหนี้ ไม่ได้เดือดร้อน ในค่าใช้จ่าย ก็โอเคนะคะ...” (พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี U, 23 ปี)

“...ประสบความสำเร็จของเรา คือ เราอยากดูแลคนที่เราอยากดูแลได้แค่นั้น เช่น support เขาได้ในทุกทางทั้งเงิน การท่องเที่ยว ทั้งเรื่องความรู้สึก ไม่จำเป็นว่าจะต้องมีเงินเยอะแยะ...” (พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี L, 23 ปี)

4.3.2 แนวคิดที่ 2

“กลุ่มเจเนอเรชัน Z ให้ค่ากับความสุขในการทำงาน ไม่ขอทนอยู่กับงานที่รบกวนชีวิตส่วนตัว”

ในค่านิยมสมัยก่อนของคนรุ่นเก่าๆ มักจะมองว่าการที่มีงานทำ เป็นสิ่งที่ทำให้เรามีความมั่นคง และประสบความสำเร็จในชีวิต มีความเชื่อว่าต้องเรียนให้หนักเพื่อที่จะได้เติบโต เพื่อที่จะได้เป็นเจ้าของคนทำงานในองค์กรที่มั่นคง มีสวัสดิการดีๆ รวมไปถึงมีเงินเก็บพอที่จะใช้ในชีวิตบั้นปลายอย่างมีความสุข หรือแม้กระทั่งความเชื่อที่ว่ายังอยู่กับองค์กรนั้นนานเท่าไรยิ่งดี เพื่อรอโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าในชีวิต แต่คนรุ่นใหม่ไม่ได้คิดอย่างนั้น พวกเขาเติบโตมาเทคโนโลยี ทุกอย่างออกแบบมาเพื่อให้ชีวิตของพวกเขามีความสุข และใช้ชีวิตได้อย่างสะดวกสบาย ดังนั้น จะสังเกตได้ว่ากลุ่มเจเนอเรชัน Z จึงไม่ชอบรอ เมื่อจะต้องทำอะไรสักอย่าง พวกเขาจะต้องการที่จะเห็นผลลัพธ์อย่างรวดเร็ว มีการแสดงความคิดเห็นและมักมีการแสดงออกของท่าทางที่อยากรู้อยากเห็น หากจะต้องเผชิญกับสังคมการทำงานที่ไม่ดี ไม่มีความสุข หรือไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง พวกเขาจะไม่ถึงเลที่จะลาออกจากองค์กร และพวกเขาไม่คิดว่าการตกงานหรือการถูกเลิกจ้างจะเป็นความล้มเหลวในชีวิต ซึ่งในบางมุมมองของคนรุ่นเก่าอาจจะมองว่าเด็กรุ่นใหม่ มีความอดทนต่ำต่อการทำงาน แท้ที่จริงแล้วไม่ใช่อย่างนั้น กลุ่มเจเนอเรชัน Z ต้องการทำงานโดยทำให้ชีวิตมีความสมดุลระหว่างงานที่ทำ พร้อมกับการใช้ชีวิตไปพร้อมๆ กัน ตามทฤษฎีแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) ซึ่งหมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการจัดการ และจัดสรรเวลาให้ตรงกับความต้องการของชีวิตในด้านต่างๆ ให้มีความเหมาะสม และสมดุล ไม่ว่าจะเป็นชีวิตการทำงาน การใช้ชีวิตกับครอบครัว การมีเวลาส่วนตัว เป็นต้น การมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนจะทำให้บุคคลนั้นมีสมาธิกับงานในขณะที่ทำงาน รวมถึงมีกำลังใจที่สนับสนุนให้ทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการในชีวิต นำไปสู่การช่วยให้ชีวิตมีความสุขมากขึ้น สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่มีคุณภาพมากขึ้น

หลักฐานสนับสนุนแนวคิดที่ 2

“... ไม่ใช่ที่เราไม่ทนกับสิ่งที่เป็นอยู่ แต่เราเห็นอะไรอยู่แล้วเราไม่จำเป็นต้องทน อย่างเช่น อาจารย์สั่งให้เราทำอะไร เด็กก็จะทำตามเลย แต่สมัยนี้พออาจารย์สั่งอะไรที่ไม่เป็นเรื่องไม่เป็นราว เราก็เลือกที่จะไม่อดทนละ เราก็เริ่มต่อต้าน และเริ่มหาวิธีที่จะไม่ทำ เพราะฉะนั้นถ้าถามว่าอดทนต่ำไหม ก็อาจจะเป็นเรื่องจริงแต่มันก็สมเหตุสมผลนะคะ ว่าทำไมเราถึงไม่อดทน เด็กรุ่นใหม่จะจำเป็นที่

จะต้องทนในสิ่งที่ไม่ดีไม่มีเหตุผล ไปทำงานอย่างอื่นที่ไม่ *toxic* ก็ได้ ไปทำงานที่คิดต่อเรามากกว่า...”
(นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 A, อายุ 22 ปี)

“...สื่อต่างๆ มันทำให้เด็กรุ่นใหม่รู้ว่าจริงๆ แล้ว พวกผู้ใหญ่สมัยก่อน มักจะกดขี่ข่มเหง ซึ่งมันก็ไม่ถูก หนูรู้สึกว่าการที่ต่อต้านตรงนี้ เพราะว่าบางคนอาจจะอดทนน้อยจริงๆ หรือบางคนก็อดทนแล้ว พวกผู้ใหญ่อาจจะอดทนกับเด็กรุ่นใหม่ด้วยส่วนหนึ่ง เพราะฉะนั้นถ้าได้ทำงานกับผู้ใหญ่ที่ไม่มีเหตุผล ก็ออกดีกว่า...” (นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 B, อายุ 22 ปี)

“... ผมคิดว่าคนรุ่นผมเคารพสิทธิของตนเองมากกว่าคนรุ่นก่อนมากกว่า เพราะส่วนมากคนรุ่นก่อนจะโดนหัวหน้าที่เราคิดๆ อาจจะไม่วางใจว่าหัวหน้าเป็นผู้ใหญ่เลยยอมๆ ไป แต่เด็กรุ่นใหม่เคารพตัวเองมากขึ้น ให้ความสำคัญกับตัวเองมากขึ้นเรียกว่ากล้าปกป้องตัวเองมากขึ้น....” (นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 F, อายุ 22 ปี)

“...เราไม่ได้กลัวงานหนัก เรากลัวในเรื่องผลตอบแทนที่ได้รับมากกว่า ส่วนมากจะคิดว่าไม่รู้เราจะทนไปทำไม มันมีประโยชน์อะไรต่อชีวิตเรามากกว่า...” (นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 H, อายุ 22 ปี)
“... ในกรณีที่เราเข้าไปทำงานแล้วมันไม่ใช่จริงๆ รู้สึกประสาทแตกก็ออกมาเถอะ ค่อยๆ หาบริษัทที่ตรงกับเรามากกว่า ไม่ต้องรีบ...” (พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี K, 23 ปี)

“...ทำไมสิ่งที่เราไม่ชอบ แล้วทำไมเราต้องอดทน ในเมื่อไม่ได้อยากจะอยู่ ก็งานมันไม่ใช่ก็ออก แต่ก่อนที่จะออกก็ต้องมีการคุยกับหัวหน้าก่อนว่าสิ่งที่เราเจอ ต้องมีการพูดคุยก่อน แต่ถ้าตัวหัวหน้าไม่ดี ก็ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ เพราะว่าถ้าอยู่ไปก็ไม่ดีแน่นอน ให้เลือกระหว่างสิ่งที่เราต้องทำกับสิ่งที่เราต้องเจอมันคุ้มกับสุขภาพจิตไหม...” (พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี U, 24 ปี)

“...ถ้ามองในมุมมองของเราคือเราแค่ไม่อยากจะทนในสิ่งที่เราทำงานแล้วไม่สนุก ก็มีเรื่องที่เราเรียกได้แต่ไม่ควรเจอเรื่องที่ไม่สมเหตุสมผล เช่นเหมือนสายงานของผมเป็นงานวิศวะบ่อยครั้งที่เจอเรื่องเครียดแต่มันยังมีที่ไปที่ไปไม่ได้มาจากนิสัยของคน 100%...” (พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี G, 24 ปี)

4.3.3 แนวคิดที่ 3

“ความกตัญญูเป็นมากกว่าการตอบแทนพ่อแม่ กล่าวได้ว่าคือแรงขับเคลื่อนสังคมของเราให้ก้าวไปข้างหน้า และทำให้เกิดแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ”

ความกตัญญู หมายถึง การรู้สึกนึกถึงพระคุณด้วยการแสดงความเคารพ การเชื่อฟัง และความช่วยเหลือในทุกเรื่องเมื่อผู้มีพระคุณตกทุกข์ได้ยาก หรือยามแก่ชรา ความกตัญญูเหล่านี้เชื่อว่า จะนำความสุข ความเจริญ สุขชีวิตและอาชีพการงาน เราอาจจะเคยได้ยินประโยคที่ว่า “ความกตัญญู เป็นเครื่องหมายของคนดี” ซึ่งแน่นอนว่าเด็กไทยส่วนใหญ่ได้รับการปลูกฝังเรื่องนี้มาเป็นเวลาอย่างช้านาน เรียกได้ว่าเป็นคุณธรรมพื้นฐานสำคัญที่จะสร้างภูมิคุ้มกันให้กับสังคม ที่จะช่วยพยุงสังคมไทยให้ก้าวเดินต่อไปได้ จนกลายเป็นค่านิยมที่ทำให้ทุกคนเห็นคุณค่า แน่ใจว่าหากลูกบ้านไหนกลับมาเลี้ยงดูพ่อแม่ ไม่ว่าจะเป็นการเลี้ยงดูทั้งทางด้านสิ่งของภายนอกร่างกาย และทางจิตใจ บุคคลเหล่านั้นย่อมได้รับการยกย่องในสังคม มีคนชื่นชมว่าเป็นผู้กตัญญู และถูกมองว่าบุคคลนั้นคือคนดี ต้องยอมรับว่าค่านิยมเหล่านี้ถูกถ่ายทอดทางครอบครัว สถาบันการศึกษา และสื่อโซเชียลต่างๆ ที่เราจะเห็นกันบ่อยๆ เช่น Facebook หรือ Instagram เป็นต้น จึงไม่แปลกเลยที่ว่าทำไมกลุ่มเจนเอเรชัน Z ถึงต้องการที่จะประสบความสำเร็จในรูปแบบของตนเอง เพราะไม่ใช่เพื่อตัวเองแต่เพื่อประโยชน์ของครอบครัว โดยแนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยแรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ของตัวบุคคล เพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลเป็นปัจจัยภายนอก อาจจะเป็นชื่อเสียง เกียรติยศ เงินทอง การยกย่อง และการชื่นชมว่าเป็นลูกกตัญญู มนุษย์มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในรูปแบบของตนเองที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยพื้นฐานแล้ว บุคคลที่กำลังดำเนินกิจกรรมอยู่จะมีความสนใจในสิ่งที่ทำ ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญของความท้าทายความสามารถของตนเอง และคิดว่าเป็นความท้าทายที่เหมาะสมกับตนเอง

หลักฐานสนับสนุนแนวคิดที่ 3

“...เราอยากกลับไปดูแลพ่อแม่แต่อยากพาไปอยู่ที่อื่น ที่ไม่ใช่ประเทศไทยเพราะรู้สึกว่าจะถ้าอยากได้เงินก็ต้องอยู่กรุงเทพ แต่ถ้าเราอยู่ต่างประเทศอาจจะมีทั้งเงินดีและดูแลเขาได้ด้วย สวัสดิการมันดีกว่า...” (พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี G, 24 ปี)

“...พ่อกับแม่มีความคิดที่แอบโบราณนิดนึงในเรื่องของความกตัญญู มันก็ไม่แปลกหรอก เพราะมันคือ mindset ของคนสมัยก่อน ที่พ่อแม่เลี้ยงดูเรามา เราก็ต้องตอบแทนบุญคุณ ซึ่งเรารู้สึกว่ามันไม่ผิดที่เขาจะคิดแบบนั้น แต่สำหรับเราเราก็จะ support ในเรื่องที่เราสามารถ support เขาได้ ต่อให้เรา

ลำบากแค่ไหน เราก็จะ support เราคิดว่ามันคือสิ่งที่เราต้องทำ...” (พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี S, 24 ปี)

“...เราอยากมีบ้านเดี่ยว เพราะเราเคยอยู่แต่ทาวน์เฮ้าส์ เราอยากซื้อบ้านให้ครอบครัว อยากให้ทุกคน มีพื้นที่ส่วนตัว กำแพงบ้านไม่ติดกับบ้านคนอื่นแล้วนะ อันนี้คือความสำเร็จที่ทำให้ทุกคนมีความสุข ได้...” (พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี O, 23 ปี)

“...ไม่รู้สึกว่าที่บ้านต้องการที่จะให้เรากลับไปเลี้ยงไหม แต่แค่รู้สึกที่เราต้องกลับไปเลี้ยงดูเขาให้ได้ พอวันหนึ่งที่เรามี เราก็อยากเลี้ยงพ่อแม่ และน้อง ให้เขาใจฟู...” (พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี L, 23 ปี)

“...ที่บ้านน่าจะคาดหวังระดับหนึ่งที่จะให้เรากลับไปดูแล แต่ผมอยากจะหางานทำที่มั่นคงก่อน มั่นคงก่อน มีเงินทุน เพื่อที่จะเอาไปลงทุนกับธุรกิจก่อนที่จะกลับไปอยู่ที่บ้านกับครอบครัว...” (นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 K, อายุ 22 ปี)

“...หากเราสามารถหาเลี้ยงตัวเองได้ ก็อยากทำให้พ่อแม่อยู่สบายไม่ต้องลำบาก อยากให้ที่อยู่สบาย ขึ้น มีกำลังทรัพย์ในการใช้จ่ายมากขึ้น...” (นักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 J, อายุ 22 ปี)

4.4 ประเด็นความเห็นต่าง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน พบว่า ไม่ได้มีเพียงผู้ที่เห็นด้วยตามแนวคิดข้างต้นเท่านั้น ยังมีกลุ่มคนจำนวนหนึ่งที่มีมุมมองว่าการประสบความสำเร็จของเขา คือ การที่มีเงินจำนวนมาก ขอมทำงาน 2 งานไปพร้อมๆ กัน ทั้งงานประจำ และงานฟรีแลนซ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินที่มากขึ้น อาจจะเป็นเพราะด้วยภาระหนี้สินของตนเองและครอบครัว ยกตัวอย่างเช่น เมื่อเริ่มซื้อคอนโดเป็นของตนเอง และยังคงส่งน้องเรียนต่อ ด้วยภาระเหล่านี้ ทำให้ต้องรีบที่จะหาเงินมาเพื่อดูแลครอบครัว และคนที่รักให้อยู่อย่างสุขสบาย จากตัวอย่างข้างต้นจะเห็นได้ชัดเจนว่า พื้นฐานฐานะของครอบครัวถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่พยายามเปลี่ยนความเจ็บปวดให้เป็นแรงผลักดันให้ประสบความสำเร็จเร็วขึ้น

แน่นอนว่าหลังเรียนจบการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว ความฝันของพวกเขาขอมที่อยากจะประกอบอาชีพที่ตนเองคาดหวัง การเลือกงานที่ใช้ไม่รบกวนเวลาส่วนตัวก็เป็นหนึ่งปัจจัยที่

ทำให้พวกเขาจะสามารถอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น แต่อีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถดึงดูดทำให้พวกเขาอยู่กับองค์กรได้นานขึ้น แม้ว่าจะรบกวนเวลาส่วนตัวนั้นก็คือ ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับงานที่พยายามทุ่มเทไป หากเกิดมาในครอบครัวที่มีฐานะอยู่แล้ว การเลือกงานที่ใช่หรืองานที่ชอบโดยไม่คำนึงของผลตอบแทน พวกเขาก็สามารถทำได้เช่นกัน เนื่องจากมีต้นทุนที่ค้ำอยู่แล้ว หากมองในมุมกลับกัน พวกเขาอาจจะแค่ต้องการที่จะทดลองงานเพื่อหาประสบการณ์ที่จะไปประกอบธุรกิจของครอบครัวก็ได้ ในปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก ทำให้พวกเขามองเห็นวิธีการหาเงินที่ได้มากกว่าการเป็นพนักงานประจำ อาทิ การเป็นยูทูบเบอร์ อินฟลูเอนเซอร์ โดยอาชีพเหล่านี้เป็นอาชีพที่อิสระ ไม่มีกฎเกณฑ์ ไม่ต้องมีคนมาบังคับ กล้าที่จะเป็นตัวของตัวเอง และสิ่งนั้นมันทำให้พวกเขามีความสุขอีกด้วย

การแสดงความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ มันคือความกลัวอย่างหนึ่งที่เกิดจากค่านิยมของคนในสังคม ถ้าหากเราวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่านิยมในสังคมตะวันออก จะพบว่า ความกตัญญูนี้ทำให้เด็กเจนเนอเรชัน Z ของไทยมีความแตกต่างจากชาวตะวันตกเป็นอย่างมาก เนื่องจากลักษณะของโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และสวัสดิของภาครัฐต่างๆ ที่แตกต่างกัน โดยที่ชาวตะวันตกไม่จำเป็นที่จะต้องกลับมาเลี้ยงดูพ่อแม่ในยามแก่ชรา ทำให้พวกเขาสามารถออกแบบการใช้ชีวิตที่เหมาะสมสำหรับตนเอง ทำให้รู้ถึงข้อจำกัดของตัวเอง และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้นไปอีก จากการเปรียบเทียบนี้แสดงให้เห็นว่าสภาพปัญหาของโครงสร้างสังคมของไทย ความไม่พร้อม และคุณธรรมของความกตัญญูที่ถูกปลูกฝังกันมาอย่างช้านานนี้ ส่งผลให้กลุ่มเจนเนอเรชัน Z ถูกบีบบังคับให้พวกเขาประสบความสำเร็จเพื่อให้เป็นตามที่สังคมคาดหวังว่า การที่เป็นคนกตัญญู คือ การเป็นคนดี และเป็นที่ยอมรับในสังคม

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษางานวิจัยเรื่องทัศนคติของคนกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยมีจุดประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของคนกลุ่มเจนเนอเรชัน Z กับการประสบความสำเร็จ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลที่มีผลต่อการประสบความสำเร็จของเจนเนอเรชัน Z
3. เพื่อศึกษาความต้องการของกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ต่อการประกอบอาชีพในอนาคต

จากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่บันทึกไว้ จะนำมาวิเคราะห์ผ่านคำอธิบาย และสรุปเป็นความคิดเห็น การศึกษาค้นคว้า และทำความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ที่มีผลต่อความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ โดยวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มประชากร ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-section data) ตามบทสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ดีสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ การรวบรวมข้อมูลจะเป็นการสนทนาพูดคุย และตอบคำถามอย่างอิสระ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์คำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ข้อมูลจริง และตรงประเด็น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะต้องเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2538 ถึง พ.ศ. 2555 เพื่อให้ได้ตัวอย่างข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักศึกษาชั้นปริญญาตรีปีที่ 4 จำนวน 15 คน และกลุ่มที่พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ถึง 2 ปี หลังจากจบศึกษา จำนวน 15 คน รวมทั้งสิ้นทั้งหมด 30 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2565 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565

5.1 สรุปผลการวิจัยและแนวคิดที่ได้จากการศึกษา

สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) จากกลุ่มตัวอย่าง 30 ตัวอย่าง เกี่ยวกับการประสบความสำเร็จของคนกลุ่มเจนเนอเรชัน Z จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้แนวคิดที่เป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

5.1.1 การเป็นคนธรรมดาหรือปานกลาง ไม่ได้คิดแปลก และไม่ได้หมายถึงความล้มเหลวในชีวิตแต่อย่างไร

ในปัจจุบันถึงแม้ว่าอินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทกับการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก สื่อโซเชียลมีเดีย การทำคอนเทนต์ที่เกี่ยวกับการประสบความสำเร็จเมื่ออายุยังน้อยก็ยังพบเห็นกันได้อยู่บ่อยๆ จึงทำให้หลายๆคนที่อายุยังน้อยพยายามที่จะผลักดันตัวเองให้ไปอยู่ในจุดที่สังคม หรือคนรอบตัวคาดหวังไว้ว่าการประสบความสำเร็จเมื่ออายุยังน้อยคือคนเก่ง ซึ่งแน่นอนว่าอิทธิพลหรือแรงกดดันในครั้งนี้ อาจจะทำให้ใครหลายๆคนถูกคิดขึ้นมาได้ว่า “จริงๆ แล้วเราต้องประสบความสำเร็จในชีวิตไหม” แล้วเกิดคำถามต่อมาว่า “ถ้าเราไม่ประสบความสำเร็จ ชีวิตของเราจะมีคุณค่าอยู่ไหม” หลายคนอาจจะมีคำถามแบบอยู่นี้อยู่ในหัว และยังคงหาคำตอบให้กับตนเองยังไม่ได้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จของคนรุ่นใหม่ว่าแท้จริงแล้วความสำเร็จของพวกเขาคืออะไรกันแน่ ผลสรุปจากงานวิจัยจึงได้แนวคิดที่ว่า คนกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ต้องการใช้ชีวิตอย่างคนธรรมดาที่มีความสุขในทุกๆ วัน โดยไม่ต้องกดดันชีวิตของตัวเอง อาจจะมีฝันเหมือนโลกสวย และดูเป็นสิ่งธรรมดาที่อาจจะตอบเพื่อให้ตัวเองดูดี แต่แท้จริงแล้วความต้องการและความมุ่งมั่นของคนรุ่นใหม่ได้เปลี่ยนไปแล้ว การเป็นคนธรรมดาในแบบของตัวเอง เป็นความสุขอย่างหนึ่งที่คุณเจนเนอเรชันนี้ต้องการ การที่สังคมขับเคลื่อนด้วยระบบทุนนิยมในสังคมไทย ส่งผลให้คนกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ถูกขับเคลื่อนด้วยการแข่งขัน แข่งชิง ตลอดจนการบีบบังคับให้พวกเขาต้องเติบโตไปข้างหน้า รวมไปถึงสถานการณ์การชะลอตัวของเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์บ้านเมือง จนทำให้พวกเขาถูกคิดได้ว่าพวกเขาไม่มีความสุข กว่าจะก้าวข้ามขึ้นไปถึงขั้นสูงสุดของชีวิต (Self-actualization) ได้นั้น พวกเขาต้องพยายามอย่างมาก สูญเสียความเป็นตัวเอง สูญเสียสิ่งสำคัญในช่วงชีวิตนั้นๆ ที่ควรจะเป็น จนผลต่อความสุขหล่นหายในระหว่างทาง ความสำเร็จไม่มีเพดาน ทำให้พวกเขาหมดแรง เหลือไม่มีแรงที่จะเข้าเส้นชัย ดังนั้นการค่อยๆ ไปอย่างช้าๆ อย่างมั่นคง โดยโฟกัสแค่ตนเอง และคนรอบข้างที่จะทำให้ชีวิตเกิดความสมดุล

แนวคิดนี้ถือได้ว่าเป็นแนวคิดที่สำคัญ เพราะทัศนคติของคนเจนเนอเรชัน Z เปลี่ยนไป ย่อมมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม ย่อมมีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมไปถึงส่งต่อภาคธุรกิจที่จะต้องปรับกลยุทธ์ให้เข้าใจถึงคนกลุ่มนี้ให้ดียิ่งขึ้น

5.1.2 กลุ่มเจนเนอเรชัน Z ให้ค่ากับความสุขในการทำงาน ไม่ขอทนอยู่กับงานที่รบกวนชีวิตส่วนตัว

“เด็กสมัยนี้มีความอดทนต่ำ” เชื่อว่าทุกคนเคยได้ยินประโยคนี้อย่างคุ้นหู โดยมักจะได้ยินประโยคนี้กับคนที่ทำงานต่างเจนเนอเรชันหรือต่างวัย การมีช่องว่างระหว่างเจนเนอเรชันอาจจะส่งผลทำให้การทำงานไม่ราบรื่น เกิดการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน การเข้ากันไม่ได้ของระหว่างวันที่

ต่างกันอย่างสุดขีด การที่เจเนอเรชัน Z เปลี่ยนงานบ่อย อาจจะเพราะพวกเขามีทางเลือกเยอะ การหาเงินในปัจจุบันไม่จำเป็นต้องทำงานราชการ หรือการเป็นพนักงานประจำที่อยู่ในกรอบ และอยู่ในกฎเกณฑ์ หากต้องเผชิญกับสังคมการทำงานที่ไม่ดี ไม่มีความสุข หรือไม่มีความสุขเป็นตัวของตัวเอง พวกเขาจะไม่ลังเลที่จะลาออกจากองค์กรหรือบริษัท และพวกเขาคิดว่าสามารถหางานได้โดยไม่ต้องมีงานใหม่รองรับ เพราะยังมีงานอื่นๆ อีกมากมายที่พวกเขาสามารถทำได้ การที่เทคโนโลยีเข้ามาส่งผลทำให้เกิดอาชีพใหม่ๆ ขึ้นอย่างไม่คาดคิด อาทิ การไลฟ์ขายของ การเป็นยูทูบเปอร์ และอินฟลูเอนเซอร์ อาชีพเหล่านี้จะเป็นอาชีพที่คนรุ่นใหม่สนใจ และอยากที่จะประกอบอาชีพเหล่านี้อย่างยิ่งจริงจัง ถึงแม้ว่าจะไม่มั่นคงก็ตาม เพราะนอกจากจะมีอิสระในการทำงานแล้วยังมีรายได้ที่มากกว่าการทำงานประจำทั้งเดือน หากจะต้องเป็นพนักงานประจำพวกเขาต้องการความมั่นคงในบริษัท พร้อมกับ work life balance ไปพร้อมๆ กัน

แนวคิดนี้ถือได้ว่าเป็นการส่งสัญญาณเตือนที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรจะต้องปรับตัว และทำความเข้าใจกับสิ่งที่เด็กรุ่นใหม่ต้องการจะเป็น แนวคิดนี้แสดงให้เห็นว่ามีช่องว่างขนาดใหญ่ระหว่างสิ่งที่พนักงานต้องการในปัจจุบันกับสิ่งที่องค์กรมอบให้ เพื่อต่อสู้กับผลกระทบของการลาออกจำนวนมากของพนักงานองค์กรจำเป็นต้องมุ่งเน้นสวัสดิการที่มากกว่าค่าจ้างที่เป็นประโยชน์แก่พนักงาน และนำเสนอสิ่งที่จะสร้างความแตกต่างให้กับคนรุ่นใหม่ได้อย่างแท้จริง ผลการสำรวจ Randstad Workmonitor ปี 2022 โดยการสำรวจพนักงาน 35,000 คน ใน 34 ตลาด เผยให้เห็นทัศนคติในการทำงานที่เปลี่ยนไปอย่างมาก มากกว่าครึ่ง (56%) ของพนักงานเจเนอเรชัน Z ที่มีอายุระหว่าง 18 ถึง 24 ปี กล่าวว่าพวกเขาจะลาออกจากงานที่ทำให้ไม่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข การสำรวจยังระบุด้วยว่า 40% ของประชากรกล่าวว่าพวกเขาจะ “ยอมดกงานมากกว่าทำงานที่ไม่ชอบและทำให้พวกเขาไม่มีความสุข” (Dawn,2022)

5.1.3 ความกตัญญูเป็นมากกว่าการตอบแทนพ่อแม่ กล่าวได้ว่าคือแรงขับเคลื่อนสังคมของเราให้ก้าวไปข้างหน้า และทำให้เกิดแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ

ความกตัญญู เป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งที่ถูกปลูกฝังมาอย่างช้านาน จนกลายเป็นเรื่องธรรมดาในสังคมไทยที่ถูกทุกคนต้องกลับไปเล็งบุญการผู้ให้กำเนิด การเป็นหน้าเป็นตาในสังคม เป็นสิ่งที่กดดันทำให้ต้องประสบความสำเร็จ จนทำให้ครอบครัวมีความคาดหวังให้พวกเขาเป็นที่พึ่งของพ่อแม่ และแบกรับความกดดันนี้เอาไว้ จากแนวคิดนี้เองทำให้คนเจเนอเรชัน Z มีแรงจูงใจที่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จ โดยพวกเขาคำนึงถึงคนในครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ และต้องการที่จะให้ทำครอบครัวมีความสุข ดังนั้น คุณค่าของความกตัญญูจึงมีความสำคัญที่ช่วยทำให้สังคมไทยสามารถก้าวไปข้างหน้า และสามารถพัฒนาเศรษฐกิจไทยต่อไปได้ อาทิการนำคุณค่าทางด้านความกตัญญูมาใช้ในการถ่ายทอด insight ผ่านการทำ branding ที่ถ่ายทอดความเป็นไทยที่สะท้อนความ

รัก ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวเป็นพลังแห่งความกตัญญู กลายเป็นแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างสำหรับคนรุ่นใหม่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะยากเย็นแสนเข็ญเพียงไรที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ เพราะความกตัญญูกตเวที

5.2 จุดอ่อนและข้อจำกัดของงานวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบกับจุดอ่อนที่เป็นอุปสรรคในงานวิจัยที่ทำให้งานวิจัยไม่สมบูรณ์ ดังต่อไปนี้

5.2.1 การค้นคว้าและการรวบรวมข้อมูลในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 เป็นอุปสรรคสำคัญในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้เป็นไปตามข้อปฏิบัติตามมาตรการทางด้านสาธารณสุข เพื่อป้องกันตัวเองและคนรอบข้างจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 การเว้นระยะห่างทางสังคมถือเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จึงใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการโทรศัพท์ และสัมภาษณ์ผ่าน application google meet และ application zoom จึงเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ซึ่งไม่มีโอกาสพบปะหรือสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยตรงแบบตัวต่อตัว (Face to Face) ทำให้ไม่เห็นสีหน้า แววตาและท่าทางของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อนำมาประกอบการสื่อสารและการตีความหมายอย่างลึกซึ้ง ทำให้การสัมภาษณ์อาจไม่มีความสมบูรณ์ในบางประการได้

5.2.2 ข้อจำกัดของเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องอยู่ในช่วงอายุ 13 ถึง 24 ปี ทำให้ต้องใช้เวลาในการหากกลุ่มตัวอย่าง ส่งผลให้การเก็บรวบรวมข้อมูลไม่หลากหลาย รวมไปถึงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลมีอย่างจำกัด จึงไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยได้

5.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับความรู้ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมไปถึงทัศนคติและได้รับรู้ถึงข้อมูลเชิงลึก (Insights) ของกลุ่มเจนเอเรชั่น Z จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นอกจากนี้ยังได้ศึกษาหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เอกสารงานวิชาการ เพื่อส่งเสริมงานวิจัยนี้ให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ได้รับรู้ถึงทัศนคติของคนรุ่นใหม่และเข้าใจมุมมองใหม่ๆ ของกลุ่มเจนเอเรชั่น Z ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้ไปพัฒนา และปรับตัวให้

เท่าทันความต้องการของคนกลุ่มนี้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมากในอนาคต เพราะ คนกลุ่มนี้ ถือได้ว่าเป็นกำลังแรงงานสำคัญที่จะเข้ามาทำงานอย่างเต็มกำลัง ถึงแม้ว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลจะมีอุปสรรค และไม่ราบรื่น ตั้งแต่การค้นหาข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการสัมภาษณ์ในทุกขั้นตอนล้วนต้องใช้ความพยายาม และต้องตั้งใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้วิจัยและผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มตัวเองต้องทำงานประจำ เรียนหนังสือ พร้อมกับการทำงานวิจัยไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการที่ได้ทำงานวิจัยในครั้งนี้ ถือเป็นเครื่องพิสูจน์ได้ว่าผู้วิจัยมีความตั้งใจ มุ่งมั่นเพื่อที่จะให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นับได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการบริหารจัดการเวลาในขั้นตอนการวางแผนการทำงาน เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์และแล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ยังได้พัฒนาการสื่อสารในการสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างแยบยล เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ไม่คาดคิดและความแปลกใหม่ อีกทั้งงานวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นประโยชน์กับส่วนที่เกี่ยวข้องที่มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูล เพื่อให้เข้าใจและสื่อสารกับคนกลุ่มนี้ได้เป็นอย่างดี ประสิทธิภาพ เพราะหากรู้ข้อมูลเชิงลึก (Insights) แล้ว ก็จะทำให้ง่ายต่อการสื่อสาร รวมไปถึงการนำเสนอได้ตรงประเด็นและกินใจกับคนกลุ่มนี้มากยิ่งขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.4.1 ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คนกลุ่มเจนเอเรชัน Z มักจะมองเห็นคุณค่าของตัวเองเป็นสำคัญ โดยมองเรื่องของความสุขเป็นอันดับแรก และไม่ใช้ความร่ำรวยอีกต่อไป ดังนั้นการสื่อสารกับกลุ่มเจนเอเรชันนี้ต้องแสดงให้เห็นคุณค่าและความสุขอย่างแท้จริง

5.4.2 จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทั้งปัจจัยภายนอกและภายในที่แตกต่างกัน เช่น สถานะทางครอบครัว สถานะทางการเงิน ระดับการศึกษา ตลอดจนการสภาพแวดล้อมการเลี้ยงดูของครอบครัว ทำให้ผู้วิจัยสามารถแยกประเด็นได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถเข้าคำถามและได้คำตอบอย่างตรงประเด็น

5.4.3 การเป็นคนธรรมดาหรือการขาดความมุ่งมั่นต่อการประสบความสำเร็จอาจจะส่งผลให้พฤติกรรมของกลุ่มเจนเอเรชันนี้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้การสื่อสารของการทำการตลาดหรือการทำแคมเปญต่างๆ ต้องปรับตัวและเข้าใจคนกลุ่มนี้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ตอบสนองความต้องการสูงสุดของผู้บริโภคกลุ่มนี้

บรรณานุกรม

- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคาร
กสิกรไทย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / กรุงเทพฯ. DOI:
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=
- ปิยะนุช ทองเงิน.(2557). ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค สัญญาทางจิตวิทยา และ
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ต่อความคงอยู่ในการทำงานของผู้ช่วยผู้สอบ
บัญชีในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย.งานนิพนธ์การบัญชีมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบัญชีธุรกิจแบบบูรณาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพมหานคร : วิชาที่พัฒนา.
- พัชสิรี และณัฐธิดา.(2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน:
กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจเนอเรชัน Y และเจเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร.
จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- รศ.ดร.พสุ เดชะรินทร์. (2558). มุมมองของคนรุ่นเก่ากับ ทางเลือกของคนรุ่นใหม่. สืบค้น 2 เมษายน
2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/109205>
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2564). ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์. สืบค้น 19 กรกฎาคม 2565,
จาก <https://th.wikipedia.org/wiki>
- วิบูลย์ จุง.(2558). ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ.วิทยากรกระบวนการเชิงกิจกรรม . กรุงเทพฯ.
สืบค้น 27กุมภาพันธ์ 2565. จาก <https://www.bloggang.com>
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะ
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานกรณีศึกษา
สถาบัน คุ้มครองเงินฝัก. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร
มนุษย์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อานันท์ ชินบุตร. (2554). ปลูกพลังชีวิต : คู่ความมั่งคั่งรุ่งเรืองตลอดกาล. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อายุน้อยร้อยล้าน. (2565). YOUNG SELFMADE MILLIONAIRE. สัปดาห์ที่ 2 เมษายน 2565, จาก <https://www.ryounoi100lan.com/>
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualization of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3 (3), 185- 201.
- Cross-Bystrom, A. (2010). What you need to know about generation Z interactive. Retrieved from <http://www.imediaconnection.com/content/27425.asp>
- Dawn Allcot. (2022). Gen Z & Millennials Would Rather Be Unemployed Than Unhappy at Work. Retrieved from <https://finance.yahoo.com/news/gen-z-millennials-rather-unemployed-211318014.html?>
- Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation" *Psychological Review*. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Nabhatara, S. (2021). Imposter Syndrome. Retrieved from <https://techsauce.co/connext/life-hacks/what-is-impostor-syndrome-and-how-to-deal-with-it>
- Schiffman, and Kanuk. (1991). *Consumer Behavior*. พิมพ์ครั้งที่ 4. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schroer, W. J. (2008, March/April). Generations X, Y, Z and the others. *The Portal*, 40, 9. Retrieved from http://iam.files.cms-plus.com/newimages/portalpdfs/2008_03_04.pdf
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The History of America's Future*. New York, NY: William Morrow and Company, Inc.
- The Standard. (2563). ทำอย่างไรดี เมื่อ Gen Z รู้สึกว่าตัวเองต้องรีบประสบความสำเร็จ. สัปดาห์ที่ 2 เมษายน 2565, จาก <https://soundcloud.com/thestandardpodcast/r-u-ok-ep135/likes>
- WorkpointTODAY. (2564). เจาะพฤติกรรมคน Gen Z ที่มักถูกเข้าใจผิด พร้อมกลยุทธ์มัดใจ พิชิตยอดขายให้แบรนด์. สัปดาห์ที่ 2 เมษายน 2565, จาก <https://workpointtoday.com/gen-z-behavior/>



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ทัศนคติของคนกลุ่มเจนเอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย โดยเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาชั้นปริญญาตรีปีที่ 4 และกลุ่มพนักงานเอกชนทั่วไปที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ถึง 2 ปี หลังจากจบการศึกษาปริญญาตรี

ส่วนที่ 1 คำถามเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้เข้าใจถึงทัศนคติ ความคิดและการรับรู้ข้อมูลเบื้องต้น

1. คำถามในด้านลักษณะประชากรศาสตร์ (อายุ, อาชีพ, ตำแหน่ง, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน)
2. เล่าถึงที่มาของการศึกษาเรียนต่อในขณะนี้กำลังศึกษา เพราะเหตุใดถึงเลือกศึกษาต่อในขณะนี้
3. เล่าถึงที่มาที่ไปประสบการณ์ทำงานหลังจากเรียนจบ เพราะเหตุใดถึงตัดสินใจเลือกที่จะทำงานในองค์กรปัจจุบันที่ทำอยู่
4. คำนิยามของคำว่า “ประสบความสำเร็จ” ท่านนึกถึงอะไร
5. บุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในความคิดของท่านนึกถึงใคร
6. ท่านเคยรับชมรายการ “อายุน้อยร้อยล้าน” หรือไม่ และหากท่านเคยรับชมท่านมีความคิดเห็นต่อรายการนี้อย่างไร

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการประสบความสำเร็จ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องการที่จะประสบความสำเร็จเร็ว

1. การงานหรือการเรียนในปัจจุบัน ท่านเป็นอย่างไรบ้าง
2. ในปัจจุบันเทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทกับการใช้ชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าบางคนทำธุรกิจออนไลน์จนประสบความสำเร็จเมื่ออายุน้อย บางคน

อาจจะใช้อินเทอร์เน็ตไปในทางที่ผิดไป เช่น การไปหลอกลวงผู้อื่น จนทำให้เกิดความเสียหาย ท่านคิดว่า การเข้ามาของเทคโนโลยีมีผลดีหรือผลเสียอย่างไรกับการใช้ชีวิตประจำวัน

3. ท่านคิดอย่างไรเมื่อเห็นคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะนักศึกษามหาวิทยาลัย ต้องการที่จะประกอบอาชีพหลักเป็น “ยูทูบเบอร์ หรือ อินฟลูเอนเซอร์”

4. ท่านมีเพื่อนหรือคนรอบข้างที่ประสบความสำเร็จบ้างแล้วหรือไม่ และเพื่อนหรือคนรอบข้างของท่านประสบความสำเร็จในด้านใด

5. ในระหว่างที่ท่านเรียนหรือทำงานเจออุปสรรคอะไรบ้าง และท่านมีวิธีจัดการอย่างไร

6. ท่านมีคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือไม่ เพราะอะไรที่ทำให้ท่านอยากประสบความสำเร็จ / ไม่ต้องการประสบความสำเร็จ

7. ท่านคิดเห็นอย่างไรกับประโยคที่ว่า “ตั้งใจเรียน โตขึ้นจะได้เป็นเจ้านายคน”

8. ครอบครัวของท่านได้คาดหวังเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของท่านหรือไม่

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความต้องการประกอบอาชีพในอนาคต

1. ในอีก 5-10 ปีข้างหน้า ท่านคาดหวังว่าจะมีชีวิตเป็นอย่างไร

2. หากท่านไม่ได้ประกอบอาชีพที่ตนเองตั้งใจไว้ ท่านอยากประกอบอาชีพอะไร

3. เมื่อถึงวันหยุดสุดสัปดาห์ ท่านชอบไปเที่ยวที่ไหน

4. เมื่อท่านว่างจากการงานหรือเรียนท่านมักจะไปทำกิจกรรมอะไร

5. ท่านคิดเห็นอย่างไร เมื่อถูกมองว่ากลุ่มเจนเอเรชัน Z มีความอดทนต่ำต่อการทำงาน