

ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศ
ของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร



สวรินทร์ จิตต์เจียรนัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศ
ของพนักงานในบริษัทฯ ชาติกับการเติบโตในองค์กร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2567

Suwan J.

นางสาวสุวรรินทร์ จิตต์เจริญชัย
ผู้วิจัย

Winai W.

รองศาสตราจารย์วินัย วงศ์สุวรรณ
Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

Chirapong P.

ธีรพงษ์ ปิณจิตติกุล
Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

Voluda R.

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม
Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

Chirapong P.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร
Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร” เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี จากการได้รับแรงบันดาลใจจากการทำงานในบริษัทของผู้วิจัย และได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน กัลยาณมิตรและอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย วงศ์สุรวัฒน์ ที่ดูแลให้คำปรึกษาตั้งแต่ต้นจนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ ได้รับการขัดเกลาแนวคิด และความช่วยเหลืออย่างเหลือล้น อย่งไรก็ตามแนวทางต่างๆที่ได้เรียนรู้ันั้นได้ ข้อมูลเชิงลึกมาจากผู้เข้าร่วมวิจัยทุกท่าน ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่ามาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ บอกเล่าเรื่องราวและแสดงความคิดเห็น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์และน่าสนใจ ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจมุมมองแนวคิด ในการตัดสินใจย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้ได้แนวความคิดหลายแง่มุม

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบคุณกัลยาณมิตรที่อยู่เคียงข้างและให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มทำวิจัย จนถึงวันที่ข้าพเจ้าจบการศึกษา ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาการตลาด ที่คอยแนะนำและช่วยเหลือ ฝ่าฟันอุปสรรคจนถึงวันนี้ รวมถึงหัวหน้างานของผู้วิจัย ที่คอยช่วยเหลือ ช่วยติดต่อค้นหาผู้ให้ข้อมูล และพี่ๆ น้อง ๆ ในที่ทำงานที่ให้โอกาสและเวลา ผู้วิจัยในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้อย่างเต็มที่ รวมถึงเข้าใจในบริบทของผู้วิจัย และคอยช่วยเหลือต่างๆ ตลอดจนบุคคลต่าง ๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมาก ที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ที่มีส่วนช่วยให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

สวรินทร์ จิตต์เจียรนัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร

FACTORS INFLUENCING INTERNATIONAL RELOCATION FOR CAREER
ADVANCEMENT AMONG EMPLOYEES IN MULTINATIONAL PHARMACEUTICAL
COMPANIES

สวรินทร์ จิตต์เจียรนัย 6550154

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์วินัย วงศ์สุรวัฒน์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร, Ph.D., ชีรพงศ์ ปิณิจเสกิกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร” โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทข้ามชาติจำนวน 30 คน เพื่อค้นหาแรงจูงใจ พฤติกรรม ที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศของพนักงานบริษัทข้ามชาติสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับสำหรับพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติที่ย้ายไปต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และผลการวิจัยพบว่าครอบครัวมีผลต่อการเลือกประเทศในการตัดสินใจไปประจำสาขาต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ทั้งประเทศที่จะต้องย้ายไป รวมถึงประเทศที่ไปต้องมีโอกาสเติบโตในทั้งเรื่องของความรับผิดชอบ ประเทศที่ใหญ่ขึ้นรวมถึงขนาดและโอกาสการเติบโตของตลาด นอกจากนี้การเป็นผู้บริหารระดับสูงคือเป้าหมายสูงสุดของผู้ที่ตัดสินใจไปประจำสาขาต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การได้ทำหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นมากกว่ามาตรฐานในองค์กร ผู้การมีตำแหน่งในองค์กรที่สูงขึ้น ทำให้พวกเขาตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งและย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อแรงจูงใจคือการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการวางแผน ที่สำคัญคือการบริหารคน ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่กำหนดทิศทางการกระทำ (Direction) ของบุคคล ทำให้บุคคลพัฒนาและขับเคลื่อนไปตามเป้าหมายของตนเอง

คำสำคัญ: การย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศ / พนักงานในบริษัทข้ามชาติ / การเติบโตในองค์กร

39 หน้า

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.5 ข้อยกเว้นงานวิจัย	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ความหมายของแรงจูงใจ	5
2.2 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	6
2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลเลนด์	8
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	11
3.1 วิธีการวิจัย	12
3.2 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลัก	13
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	13
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	16
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล	17
3.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูล	18
3.7 ความเสี่ยงในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และแผนสำรอง	18
บทที่ 4 ผลการวิจัย และการอภิปรายผล	19
4.1 กระบวนการเก็บข้อมูล อุปสรรค และความท้าทาย	19
4.2 ตารางการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล	21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ผลการวิจัยและแนวคิดที่ได้จากการวิจัย	24
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	33
5.1 สรุปแนวคิดที่ได้จากการวิจัย	33
5.2 จุดอ่อนที่การศึกษายังไม่สมบูรณ์	36
5.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	36
5.4 ข้อเสนอแนะ	37
บรรณานุกรม	38



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 ภาพแสดงรายชื่อบริษัทข้ามชาติที่ใหญ่ที่สุดในโลกปี 2023 จำนวน 10 อันดับ	2
2.1 แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์	6
2.2 ภาพแสดงทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเคลเลนด์ (Kiara Miller, 2022)	8
3.1 กรอบขั้นตอนการวิจัย	12



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4-1 กลุ่มผู้ที่ย้ายไปทำงานสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร	22
4-2 กลุ่มผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	23



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าการทำงานที่พนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติหนึ่งคนจะทำงานจนได้รับการเลื่อนตำแหน่งย้ายสาขาไปประจำที่ต่างประเทศนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ซึ่งในหนึ่งองค์กรอาจจะพบได้เพียงหนึ่งคนที่ได้รับโอกาสเช่นนี้ โดยเฉพาะบริษัทข้ามชาติในไทยเนื่องจากการเติบโตของตลาดในไทยน้อยกว่าเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ และด้วยนโยบายสาธารณสุขที่สนับสนุนการผลิตภายในประเทศ ทำให้ผลงานบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยอาจไม่ได้โดดเด่นมากนักเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ และเป็นเรื่องที่ตัดสินใจไม่ง่ายเลยเมื่อได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งไปประจำสาขาต่างประเทศของผู้ที่ได้รับคัดเลือก เนื่องจากต้องย้ายถิ่นฐาน อยู่ห่างจากครอบครัว เปลี่ยนแปลงชีวิตการเป็นอยู่และวัฒนธรรม ไปใช้ชีวิตในต่างประเทศคนเดียว ต้องทำงานกับคนชาติอื่นที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรมการทำงาน ไม่มีคนรู้จักในที่ทำงาน และไม่รู้ว่าจะต้องเจอสถานการณ์อะไรบ้างในอนาคตเมื่อย้ายประเทศไปแล้ว ซึ่งทำให้ผู้วิจัยเกิดความสงสัยและต้องการทราบแรงจูงใจ แนวคิด ทักษะคติ ของพนักงานที่ต้องย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศว่ามีแนวคิดอย่างไร อะไรคือจุดที่ตัดสินใจย้าย มีการจัดการตนเองอย่างไร และมีวิธีการทำงานอย่างไรที่ทำให้ได้เลื่อนตำแหน่ง

ผู้วิจัยเคยทำงานในบริษัทไทยมาก่อน และได้ก้าวเข้ามาทำงานในบริษัทข้ามชาติเป็นที่แรก ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันเป็นอย่างมาก สิ่งแรกที่ผู้วิจัยพบคือมีคนต่างชาติในบริษัท ซึ่งมักเป็นระดับสูง ระดับผู้บริหารที่ย้ายสาขามาจากต่างประเทศ นอกเหนือจากนี้ยังมีพนักงานคนไทยที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและย้ายสาขาไปทำงานในต่างประเทศเช่นเดียวกัน ตอนที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์งาน ผู้สัมภาษณ์เป็นหัวหน้าระดับสูง ซึ่งผู้วิจัยได้มีโอกาสสัมภาษณ์กับเขาเป็นคนสุดท้ายก่อนที่จะไปต่างประเทศ ตอนนั้นผู้วิจัยสัมผัสได้ถึงความรักในองค์กร และความต้องการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรอย่างแรงกล้า รวมถึงความสามารถของผู้สัมภาษณ์ ซึ่งบุคคลท่านนี้ทำงานในบริษัทมานานถึง 17 ปี ซึ่งทำให้ผู้วิจัยประทับใจ และผู้สัมภาษณ์ท่านนั้น

ได้เลื่อนตำแหน่งไปสาขาต่างประเทศหลังจากผู้วิจัยเข้ามาทำงานได้เพียง 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยเกิดข้อคำถามในใจ และต้องการทราบถึงแนวคิด ทักษะคิด แรงจูงใจ รวมไปถึงพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานท่านนี้ในการได้เลื่อนตำแหน่ง และตัดสินใจย้ายสาขาไปประจำในต่างประเทศ รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้มีการเติบโตในองค์กร ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยอยากจะทำได้เช่นนั้นบ้าง นอกจากนี้หัวหน้าระดับสูงของผู้วิจัยก็เป็นชาวต่างชาติที่ย้ายมาประจำสาขาประเทศไทย ซึ่งนั่นทำให้ผู้วิจัยสนใจการเติบโตในสายงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้วิจัยกำลังวางแผนและกำหนดการเติบโตในสายงานในอนาคตของผู้วิจัยเอง จึงจัดทำงานวิจัยฉบับนี้เพื่อศึกษาแนวคิด แรงจูงใจ ทักษะคิด ของพนักงานในบริษัทข้ามชาติที่ได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งไปประจำสาขาในต่างประเทศ เพื่อนำมาต่อยอดการทำงาน รวมถึงสามารถให้พนักงานในบริษัทข้ามชาติที่สนใจ ได้นำมาพัฒนาตนเองและค้นหาการเติบโตของอาชีพในอนาคต

		2022 Rx Sales*	2022 R&D Spend*	2022 Top-Selling Drugs*
1	Pfizer NEW YORK, NEW YORK (PFIZER.COM)	\$91.303	\$12.381	Cominaty 37.80 Pantovir 18.93 Prevacid 6.33
2	AbbVie NORTH CHICAGO, ILLINOIS (ABBVIE.COM)	\$56.179	\$6.435	Humira 21.23 Skyriz 5.16 Imbruvica 3.52
3	Johnson & Johnson NEW BRUNSWICK, NEW JERSEY (JNJ.COM)	\$50.179	\$14.140	Stalora 9.72 Darzalex 6.97 Invega Sustenna 2.98
4	Novartis BASEL, SWITZERLAND (NOVARTIS.COM)	\$50.079	\$9.088	Casentya 4.78 Entresto 4.64 Promacta 2.08
5	Merck & Co. KENILWORTH, NEW JERSEY (MERC.COM)	\$49.627	\$11.842	Keytruda 20.93 Gardasil 6.89 Lagevrio 5.68
6	Roche BASEL, SWITZERLAND (ROCHE.COM)	\$47.909	\$14.781	Ocrevus 6.34 Perjeta 4.29 Tecentriq 3.90
7	Bristol Myers Squibb NEW YORK, NEW YORK (BMS.COM)	\$45.417	\$10.016	Eliglis 11.78 Revlimid 9.91 Opdivo 8.24
8	AstraZeneca LONDON, ENGLAND (ASTRAZENECA.COM)	\$42.998	\$9.500	Tegrisso 5.44 Farxiga 4.24 Soliris 3.76
9	Sanofi PARIS, FRANCE (SANOFI.COM)	\$40.353	\$7.156	Duquient 8.85 Hicore 3.17 Pentacel 2.63
10	GSK BRENTFORD, ENGLAND (GSK.COM)	\$38.254	\$6.337	Shingrix 3.70 Xevudy 2.89 Tilamex 2.25

Source: EvaluatePharma® May 2023, Evaluate Ltd, www.evaluate.com

How the listings were compiled: 2022 Rx Sales and R&D Spend analyses were provided by the sciences market intelligence firm Evaluate Ltd via its EvaluatePharma™ service, www.evaluate.com. Pharm Exec would like to thank EvaluatePharma for assisting in the development of this year's Pharma 50 listing.

PLEASE NOTE: 2022 figures represent prescription pharmaceutical sales from the named company only and exclude revenues from royalties, co-promotions, etc., as well as sales from non-prescription pharmaceuticals. Figures in green are Evaluate Consensus Estimates and are included where actual reported sales data was not available at the time of generation. Evaluate's Sales and R&D Spend figures represent the fiscal year that ended in 2022. For most American and European companies, that means the year ending Dec. 31, 2022. For many Japanese companies, the fiscal year ending March 31, 2023, was used. Historic averages were used in the conversion of companies' native currency to USD.

*USD in billion

ภาพที่ 1.1 ภาพแสดงรายชื่อบริษัทข้ามชาติที่ใหญ่ที่สุดในโลกปี 2023 จำนวน 10 อันดับ (Pharmaceutical Executive, June 2023)

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อค้นหาแรงจูงใจ พฤติกรรม ที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศของพนักงานบริษัทข้ามชาติสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กรกับสำหรับพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติที่ย้ายไปต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติและต้องการเติบโตในสายอาชีพ งานวิจัยฉบับนี้อาจช่วยค้นหาแนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เติบโตได้ในอนาคต รวมถึงได้เรียนรู้พฤติกรรม ลักษณะบุคคล บริบทแวดล้อม ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ได้เติบโตในสายอาชีพ
2. ฝ่ายบริษัทข้ามชาติได้ทราบถึงแนวคิด ทักษะคิด แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม เพื่อนำมาบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร นำไปวางแผน วิเคราะห์ ตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายเพื่อสนับสนุนพนักงานเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
3. ฝ่ายบุคคลของบริษัท ได้แนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล เข้าใจบุคคลากร และพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลก้าวหน้าในองค์กร

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร” ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทข้ามชาติจำนวน 30 คน โดยใช้โครงคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ใช้คำถามชนิดปลายเปิด ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้ที่ย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร
2. กลุ่มเพื่อนร่วมงาน
3. กลุ่มฝ่ายบุคคล

1.5 ข้อจำกัดงานวิจัย

1. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลมีจำกัด ดังนั้นข้อมูลเป็นเพียงในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งหากมีปัจจัยใดเปลี่ยนแปลงในอนาคต ข้อมูลจากการวิจัยนี้อาจไม่สามารถนำมาอ้างอิงได้ อีกทั้งงานวิจัยฉบับนี้จัดทำในกลุ่มตัวอย่างบริษัทข้ามชาติ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เป็นเกสซอร์ และพนักงานที่จบสายวิทยาศาสตร์ ดังนั้นอาจไม่สามารถนำไปอ้างอิงกับสายวิชาชีพอื่นหรือองค์กรลักษณะแบบอื่นได้

2. จำนวนประชากรตัวอย่าง จำนวน 30 คน เป็นเพียงส่วนหนึ่งจากประชากรทั้งหมด ซึ่งไม่สามารถนำมาอ้างอิงแทนประชากรทั้งหมดได้

3. ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่าน ทำงานในองค์กรเดียวกับผู้วิจัย ทำให้อาจไม่กล้าตอบคำถามวิจัยอย่างตรงไปตรงมา เนื่องจากมีคำถามเกี่ยวข้องกับองค์กรและพนักงานในองค์กรท่านอื่น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยนี้หัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายสาขาไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร” ผู้วิจัยทำการค้นคว้าศึกษาทฤษฎี และแนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกับการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ และอธิบายได้ถึงเหตุ และผลในกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตัดสินใจย้ายสาขาการทำงานไปยังต่างประเทศ เพื่อให้วิจัยเล่มนี้มีมุมมอง และทัศนคติที่แตกต่างหลากหลายนำไปต่อยอดได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 2.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Needs)
- 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด (McClelland's Motivation Theory)

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือการที่ตนเองมีความมุ่งมั่น พัฒนา หรือผลักดันตนเองให้ไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ หรือมากกว่า โดยจะมาจากการโน้มน้าวจากบุคคลอื่น หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้เกิดการกระทำให้ตนเองอยากบรรลุเป้าหมายนั้น

McGregor, D. (1969) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือ แรงส่งให้บุคคลพัฒนาความสามารถ ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีคุณสมบัตินี้ในตัว

Dale S. Beach (1965) แรงจูงใจ หมายถึง การลงมือลงแรงเพื่อให้เกิดผลสำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้ได้รับรางวัลหรือคำเชยชม (Reward) ด้วยความเต็มใจ เป็นสิ่งที่ดึงดูดมนุษย์ให้เกิดการกระทำเนื่องจากหวังผลสำเร็จด้านรางวัล

สุพัชริน เขมรัตน์ (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กำหนดทิศทาง การกระทำ (Direction) ของบุคคล ซึ่งปฏิบัติด้วยความทุ่มเทเป็นการแสดงถึงระดับความตั้งใจทำในสิ่งนั้น (Intensity) ซึ่งหากบุคคลสามารถรับทราบทิศทาง และระดับความตั้งใจของตนเองก็จะเกิดการปรับเปลี่ยนการกระทำเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนหวัง และนำไปสู่เป้าหมาย

ศศิพิมล พรชติตกิตติพร (2562) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง การที่ได้มาเพื่อชื่อเสียง เงินทอง หรือความต้องการที่ไปให้สู่สิ่งที่คาดหวังไว้ โดยการพัฒนาดตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกอย่างชัดเจนในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ

แรงจูงใจประกอบด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้ (โมลิ สุทธิโมลิโพธิ, 2020)

1. แรงจูงใจภายใน เกิดจากความปรารถนาของตนเองที่บุคคลต้องการทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยตนเอง โดยที่สิ่งเร้าภายนอก เช่น ค่าจ้าง รางวัล สิ่งตอบแทน ไม่มีผลต่อความตั้งใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในจะทำงานของตนอย่างทันที่โดยไม่ต้องมีสิ่งชักจูงด้วยความมุ่งมั่น

2. แรงจูงใจภายนอก เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส รางวัล โอกาสในหน้าที่การงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการหลอหลอมพฤติกรรม หรือทำกิจกรรมนั้น ๆ

2.2 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์ ที่มา: Simply psychology

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation) Abraham H. Maslow (2497) อ้างอิงใน ชุณหะพงค์ พุทธโกษา (2563) ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ที่ประกอบด้วย 5 ลำดับ จากความต้องการต่ำไปสูง (Hierarchy & Needs) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวว่ามีมนุษย์มีความต้องการอยู่ภายใน ซึ่งมนุษย์ทุกคนล้วนในระดับความ

ต้องการในลำดับแรกของคุณก่อน เมื่อพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือบรรลุเป้าหมายแล้ว จะแสวงหาความต้องการที่มากขึ้นและกระตุ้นให้บุคคลหาความพึงพอใจในระดับที่มากขึ้นซึ่งประกอบไปด้วย 5 ลำดับ ดังนี้

1) ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นขั้นพื้นฐานเหมือนกับปัจจัย 4 โดยจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิต เช่น มนุษย์ไม่สามารถขาดน้ำ หรือว่าอากาศได้ เป็นต้น

2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้รับการปกป้องจากสิ่งอันตราย เช่น สงคราม มลภาวะ ความรุนแรง ที่รบกวนทางด้านร่างกายหรือจิตใจ

3) ความต้องการทางสังคม (Love and belonging needs) คือความต้องการเป็นที่ถูกรักหรือยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ทั้งเพื่อน ครอบครัว ชุมชน

4) ความต้องการเป็นที่น่าเคารพ (Esteem needs) คือความต้องการเป็นที่นับถือ ยกย่อง ทั้งนี้รวมถึงแสดงการมีสถานะทางสังคมว่าเป็นที่ไ้ยอมรับ

5) ความต้องการในการทะลุเป้าหมายสูงสุดของตนเอง (Self-actualization needs) เป็นเป้าหมาย หรือความประสบความสำเร็จที่มากที่สุดที่ตนเองต้องการ เกี่ยวเนื่องกับการเติมเต็มความต้องการและสิ่งที่ใฝ่ฝัน

จากทฤษฎีของมาสโลว์เมื่อนำมาปรับใช้กับแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร ตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับซับซ้อนสามารถเปรียบเทียบได้ดังนี้

1) ความต้องการด้านกายภาพ เช่น บรรยากาศการทำงานในองค์กรเพื่อให้งานสำเร็จ ฐานเงินเดือนที่เหมาะสม และเพียงพอในการใช้จ่ายขั้นพื้นฐาน อุปกรณ์การทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการด้านความปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงจากองค์กร ได้แก่ งานที่มั่นคง รูปแบบในการทำงานที่เหมาะสม สถานที่ปลอดภัย ประกันสุขภาพ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงาน

3) ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ ความรัก การได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งเป็นความต้องการด้านความรู้สึก ได้แก่ คนในองค์กรเป็นมิตร หัวหน้างานดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาชี้แนะ ระบบการทำงานที่สามารถสนับสนุน หรือพัฒนาพนักงาน เป็นต้น

4) ความต้องการเป็นที่น่าเคารพ หมายถึง การได้รับความนับถือจากบุคคลในองค์กร เพื่อให้ตนเองมีความมั่นใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น การได้รับคำชม หรือการได้ทำหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นมากกว่ามาตรฐานในองค์กร และผู้การมีตำแหน่งในองค์กรที่สูงขึ้นเช่นกัน

5) ความต้องการในการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อเข้าใจตนเองว่าสิ่งที่ทำมาถูกต้อง ได้แก่ ความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การได้เติบโตในองค์กร การงานตามเป้าหมายที่ตนเองได้วางไว้ในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง และค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานและบุคลากรในองค์กรได้อย่างเต็มที่ การได้รับโอกาสต่าง ๆ จากองค์กร

ซุนห์พงส์ พุทธิโกษา (2563) ได้ศึกษาทัศนคติของกลุ่มคนต่างจังหวัด เจเนอเรชันวาย ที่มาทำงานในกรุงเทพมหานคร เรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในองค์กร ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างได้พบว่า ความสบายใจระหว่างทำงาน ทั้งเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ รวมถึงเนื้องานตรงกับความรู้หรือความสามารถของตน การเดินทางสะดวก ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมทั้งเงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงของบริษัท ความยืดหยุ่นในการทำงาน และมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และสร้างสรรค์วิธีการทำงานเพื่อเน้นผลลัพธ์ รวมถึงมีโอกาสในการก้าวหน้า ได้ทำงานที่ท้าทาย และได้เลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้สิ่งแวดลอมก็เป็นปัจจัยหนึ่งทั้งเรื่องการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในที่ทำงาน หรือการได้รับการสนับสนุนจากภายในองค์กร ซึ่งตรงกับทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ทั้ง 5 ระดับ

2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลเลนด



ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลเลนด (Kiara Miller, 2022)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลเลนดได้สร้างขึ้นจากอิทธิพลของทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ โดยแมคเคลเลนดได้กล่าวว่าแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจของความ

ต้องการ 3 ประเภท โดยไม่ได้เกิดโดยธรรมชาติจากกำเนิดแต่พัฒนาจากการเรียนรู้ผ่านระยะเวลาจากวัฒนธรรมและการดำรงชีวิต (McClelland, 1985 อ้างถึงใน Kiara Miller, 2022) ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ แรงกาย แรงใจของตนเองที่มุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพ โดยใช้ความมุ่งมั่น ความพยายามเป็นแรงขับเคลื่อน เพื่อให้ได้มาตรฐานที่ดีมากกว่าบุคคลอื่น และนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจะแข่งขันกับบุคคลที่มีความสามารถ หรือความพร้อมใกล้เคียงกับตน และบุคคลที่มีแรงจูงใจรูปแบบนี้จะรู้สึกสบายใจเมื่อสามารถทำได้สำเร็จ แต่ถ้าหากทำล้มเหลวจะมีความวิตกกังวลทันที William L. Sparks, John F. Repede. (2016) กล่าวว่า ผู้นำที่มีแรงจูงใจนี้สูงจะเป็นผู้นำประเภทที่มุ่งเน้นผลสำเร็จและกลัวความล้มเหลว และเลือกลูกน้องหรือผู้ช่วยที่มีความสามารถ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) หมายถึง แรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการเพื่อให้เป็นบุคคลที่ถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่รัก ที่ชอบพอของคนอื่น ต้องการความผูกพันสูง ซึ่งเปรียบเทียบกับระดับที่ 3 ของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นมากกว่าความสำเร็จ จะเลือกลูกน้องหรือผู้ช่วยที่เป็นพวกพ้องของตนเองมาเป็นเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากต้องการความสบายใจในการทำงานมากกว่าความสำเร็จของงาน William L. Sparks, John F. Repede. (2016) กล่าวว่าผู้นำประเภทนี้ต้องการการยอมรับ ต้องการความมั่นคง กลัวการถูกปฏิเสธ ซึ่งจะเป็นบุคคลที่มีความชอบการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่น ๆ ต้องการอำนาจบารมีและพยายามแสวงหาวิธีเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำและเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องจากสังคม ผู้ที่มีแรงจูงใจนี้สูงมักพยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ ไม่ต้องการให้ผิดแผน เพื่อให้ตนเองบรรลุตามวัตถุประสงค์ William L. Sparks, John F. Repede. (2016) กล่าวว่าผู้นำประเภทนี้ต้องการแสดงสิทธิ์ กลัวการทรยศหรือถูกหักหลัง

จากการศึกษาของ ฉวีวรา ปุณยวิหิตโรจน์ (2563) พบว่าเมื่อมีการช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากองค์กรเช่น ในด้านการใช้ชีวิต การมองเห็นคุณค่าของผลงาน ผลตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า ความมั่นคง และสภาพในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการรับรู้สมรรถนะของตนเอง ส่งผลถึงความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นสิ่งทำให้เกิดพฤติกรรม โดยทั้งสองปัจจัยข้างต้นมีผลต่อโดยระดับความคิดเห็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยพนักงานให้ความสำคัญอันดับหนึ่งด้านความต้องการความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านความต้องการอำนาจ และสุดท้ายคือด้านใฝ่สัมพันธ

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ สามารถนำมาวิเคราะห์การทำงาน พฤติกรรม และแรงจูงใจของแต่ละบุคคล และนำมาวิเคราะห์บริบทเชิงลึกและปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปประจำสาขาในต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

หัวข้อวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร” มีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าใจพฤติกรรม แรงจูงใจที่ส่งผลในการตัดสินใจของพนักงานในบริษัทข้ามชาติที่ตัดสินใจย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

3.1 วิธีการวิจัย

3.1.1 กรอบขั้นตอนการวิจัย

3.1.2 การเก็บข้อมูล

3.2 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล

3.2.1 กลุ่มผู้ที่ย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร

3.2.2 กลุ่มเพื่อนร่วมงาน

3.2.3 กลุ่มฝ่ายบุคคล

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 รายละเอียดและวัตถุประสงค์ของคำถาม

3.3.2 คำถามสำหรับผู้ที่ย้ายประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร

3.3.3 คำถามสำหรับเพื่อนร่วมงาน

3.3.4 คำถามสำหรับฝ่ายบุคคล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 วิธีการรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

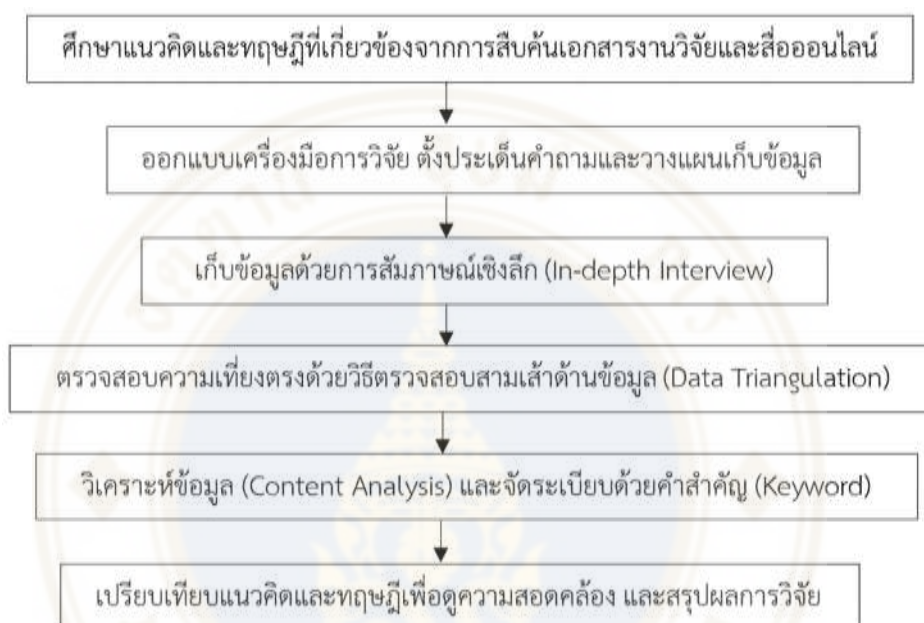
3.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.7 ความเสี่ยงในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และแผนสำรอง

3.1 วิธีการวิจัย

เพื่อศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม แรงจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลในการตัดสินใจของพนักงานในบริษัทข้ามชาติที่ตัดสินใจย้ายไปทำงานประจำในสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร จึงเลือกศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

3.1.1 กรอบขั้นตอนการวิจัย



ภาพที่ 3.1 กรอบขั้นตอนการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายสาขาไปทำงานในต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร”

3.1.2 การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่มีการคัดเลือกแบบเจาะจง ใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้คำถามชนิดปลายเปิด เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบได้อย่างเต็มที่และลึกซึ้ง โดยข้อคำถามจะปรับตามความเหมาะสมให้ตรงกับแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวัตถุประสงค์ให้อยู่ในประเด็นหลักเดียวกัน โดยสัมภาษณ์แต่ละบุคคลแบบตัวต่อตัว ใช้ระยะเวลา 30 นาทีต่อคน ไม่มีการบันทึกเสียงสัมภาษณ์

3.2 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ทำงานที่ย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มฝ่ายบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกครบทุกแง่มุม โดยแต่ละกลุ่มมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

3.2.1 กลุ่มผู้ย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร

ผู้ทำงานในบริษัทข้ามชาติและได้เลื่อนตำแหน่งให้ไปทำงานประจำในสาขาต่างประเทศ ทั้งชาวไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ และชาวต่างชาติที่ได้เลื่อนตำแหน่งเข้ามาทำงานประจำที่ประเทศไทย โดยมีการย้ายไปทำงานประจำอยู่ในประเทศนั้นๆ อย่างน้อย 6 เดือน

3.2.2 กลุ่มเพื่อนร่วมงาน

ผู้ที่เกี่ยวข้องและเคยทำงานร่วมกับผู้ย้ายประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร เป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน ซึ่งแบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับบุคคลนั้นๆ

3.2.3 กลุ่มฝ่ายบุคคล

ผู้ที่เป็นฝ่ายบุคคลของบริษัทข้ามชาติ ซึ่งเป็นผู้คัดเลือกบุคคลในองค์กร โดยทำงานในบริษัทนั้นๆ อย่างน้อย 6 เดือน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 รายละเอียดและวัตถุประสงค์ของคำถาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้มีเพื่อค้นหาแรงจูงใจ พฤติกรรม บริบทเชิงลึกหรือปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศของพนักงานบริษัทข้ามชาติสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ผู้วิจัยค้นหา สืบค้น และรวบรวมข้อมูลทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากการสืบค้นเอกสารวิจัยจากสื่อออนไลน์ ออกแบบเครื่องมือการวิจัย โดยตั้งประเด็นคำถามที่ครอบคลุมได้ตามวัตถุประสงค์ และวางแผนเก็บข้อมูลเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้คำถามกึ่งโครงสร้างชนิดปลายเปิด ซึ่งเป็นการวางเค้าโครงคำถามของการสัมภาษณ์ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็น

ได้หลายแง่มุมอย่างอิสระ ซึ่งการสัมภาษณ์จะมีทั้งการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าตัวต่อตัว โดยใช้ห้องประชุมของออฟฟิศที่เป็นห้องปิด การสัมภาษณ์ผ่านช่องทางออนไลน์ ได้แก่ Zoom, Google Meet, Microsoft team โดยไม่มีผู้อื่นอยู่บริเวณโดยรอบ โดยผู้สัมภาษณ์จะเตรียมอุปกรณ์เครื่องเขียน สมุดเพื่อจดบันทึกการสัมภาษณ์ โดยไม่มีการบันทึกเสียง ผู้วิจัยจึงแบ่งชุดคำถาม ออกเป็น 3 ชุด ได้แก่ คำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ที่ย้ายไปทำงานสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร คำถามสำหรับเพื่อนร่วมงาน และคำถามสำหรับฝ่ายบุคคล โดยชุดคำถามจะมีความแตกต่างกันตามบริบทของผู้ให้ข้อมูล แต่เนื้อหาครอบคลุมอยู่ในประเด็นหัวข้อใกล้เคียงกัน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ประเด็นคำถาม ได้แก่

ประเด็นที่ 1 คำถามประวัติชีวิตทั่วไป

ประเด็นที่ 2 คำถามด้านชีวิตการทำงานในบริษัทข้ามชาติ

ประเด็นที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงผลักดัน แรงจูงใจ ความคิด และทัศนคติที่มีต่อการทำงาน

โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่างคำถามบางส่วนของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม ดังนี้

3.3.2 คำถามสำหรับผู้ย้ายประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร

เพื่อค้นหาแรงจูงใจ พฤติกรรม บริบทเชิงลึกหรือปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศของพนักงานบริษัทข้ามชาติสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ค้นหาระดับความต้องการหรือความพึงพอใจในสายงานของผู้ที่ย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศจากการเลื่อนตำแหน่ง การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของบุคคลที่ตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แรงจูงใจจากการเรียนรู้ผ่านระยะเวลาจากวัฒนธรรมการทำงานและการดำรงชีวิต โดยได้กำหนดคำถามดังนี้

- ประวัติครอบครัวและที่อยู่อาศัย ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน
- ผู้ที่ให้คำปรึกษาหรือมีอิทธิพลในการตัดสินใจของท่าน
- ความสำเร็จในชีวิต รวมถึงจุดที่ประสบความสำเร็จจนได้รับโอกาสในการ

เลื่อนตำแหน่ง

- ความล้มเหลว และวิธีการจัดการความล้มเหลว
- จุดแข็งและจุดอ่อนของท่าน
- ประเทศที่ท่านต้องย้ายไปอยู่มีผลต่อการตัดสินใจหรือไม่
- เป้าหมายชีวิตของท่านในระยะสั้นอีก 5 ปี และระยะยาว 10 ปี

- องค์กรประเภทใดที่ท่านต้องการทำงานด้วย/วัฒนธรรมขององค์กรปัจจุบันที่ทำให้ท่านต้องการร่วมงาน

- หนังสือที่ชอบหรือแนะนำให้อ่าน
- ไอศกรีมหรือบุคคผลที่ชื่นชอบ

3.3.3 คำถามสำหรับเพื่อนร่วมงาน

เพื่อค้นหาแรงจูงใจ พฤติกรรม บริบทเชิงลึกที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศของพนักงานบริษัทข้ามชาติสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ค้นหาระดับความพึงพอใจในสายงานของผู้ที่ย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศจากการเลื่อนตำแหน่ง การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของบุคคลที่ตัดสินใจย้ายไปทำงานต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แรงจูงใจจากการเรียนรู้ผ่านระยะเวลาจากวัฒนธรรมการทำงานและการดำรงชีวิตผ่านมุมมองจากเพื่อนร่วมงาน โดยได้กำหนดคำถามดังนี้

- ประวัติการทำงานและความเกี่ยวข้องกับผู้ที่ย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศ
- ลักษณะนิสัยของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งโดยย้ายไปประจำที่สาขาต่างประเทศ
- ลักษณะการทำงานของผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้เลื่อนตำแหน่งโดยย้ายไปประจำที่สาขาต่างประเทศ
- จุดแข็ง จุดอ่อน ของผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยย้ายไปประจำที่สาขาต่างประเทศ
- ความประทับใจในตัวผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้เลื่อนตำแหน่งโดยย้ายไปประจำที่สาขาต่างประเทศ
- ผลงานโดดเด่นที่เห็นได้ชัดของผู้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้เลื่อนตำแหน่งโดยย้ายไปประจำที่สาขาต่างประเทศ
- องค์กรประเภทใดที่ท่านต้องการทำงานด้วย/วัฒนธรรมขององค์กรปัจจุบันที่ทำให้ท่านต้องการร่วมงาน

3.3.4 คำถามสำหรับฝ่ายบุคคล

เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศของพนักงานบริษัทข้ามชาติสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ค้นหาแรงจูงใจจากวัฒนธรรมองค์กร โดยได้กำหนดคำถามดังนี้

- ประวัติการทำงาน
- บุคคลลักษณะแบบใดที่องค์กรคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งในการย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศ
- ผลงานหรือทักษะที่จำเป็นสำคัญเป็นในการได้รับโอกาสสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง
- ถ้ามีคนต้องการเติบโตในสายงาน หรือได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ฝ่ายบุคคลจะมีคำแนะนำอย่างไร
- วัฒนธรรมขององค์กรเป็นอย่างไร หรือองค์กรมีการสนับสนุนอย่างไรสำหรับพัฒนาบุคลากรให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งไปประจำสาขาในต่างประเทศ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยศึกษาสืบค้นทฤษฎี หัวข้อที่สนใจ และมีการจัดกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ออกเป็น 3 กลุ่ม และจัดเตรียมประเด็นคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม รวมถึงจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาช่วยพิจารณาความเหมาะสมของคำถามก่อนการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยคัดเลือกประชากรจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้และติดต่อไปยังผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ช่องทางการสัมภาษณ์ โดยใช้ในการติดต่อด้วยตนเองสำหรับคนในบริษัทฯที่ทำงานเดียวกัน และผ่านทางคนรู้จักในกรณีที่ผู้ให้สัมภาษณ์อยู่บริษัทข้ามชาติอื่นๆ หรือติดต่อผ่านทางโซเชียลมีเดีย โดยบอกถึงรายละเอียดที่จำเป็นในการสัมภาษณ์ เช่น ขอบเขตการสัมภาษณ์วัตถุประสงค์ แนวคำถาม รวมถึงชี้แจงเรื่องการไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้มีการเตรียมตัวก่อนสัมภาษณ์และลดความประหม่า นอกเหนือจากนี้ผู้วิจัยมีการชักชวนการถามคำถามการเรียงลำดับคำถามในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปด้วยความราบรื่น

ขณะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล 1 ท่าน จะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที โดยเริ่มจากแนะนำตัวของผู้วิจัยและหัวข้อวิจัย รวมถึงรายละเอียดที่จำเป็น เช่น วัตถุประสงค์ และแนวทางคำถาม จากนั้นจะเริ่มสอบถามข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ โดยเริ่มจากการแนะนำตัวและเข้าสู่ข้อคำถาม ซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนคำถามตามบริบทที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลสถานการณ์ มีการจดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ ตั้งแต่ต้นจนจบเพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ต่อไปในลำดับถัดไป

หลังการสัมภาษณ์ทางผู้วิจัยจะนำบทสัมภาษณ์มาจัดให้เป็นระเบียบ แยกตามรายบุคคล และทำการจัดกลุ่มของข้อมูล โดยหาความเชื่อมโยงของคำตอบ ประมวลผล และค้นหาคำสำคัญที่น่าสนใจออกมา นำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้ทบทวนจากแนวคิดและทฤษฎีจากบทที่ 2 และหาความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อสรุปผลในงานวิจัยครั้งนี้

3.4.2 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร” มีระยะเวลาเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือนคือตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2567 จนถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.2567 โดยสรุปและวิเคราะห์ผลเสร็จสิ้นภายในเดือนเมษายน พ.ศ.2567

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

เมื่อผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ครบถ้วนทั้ง 30 ตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมและประมวลผลข้อมูล โดยเรียบเรียงบทสนทนาจากการสัมภาษณ์ที่จดบันทึกไว้ โดยมีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) เพื่อวัดความน่าเชื่อถือ โดยดูจากบทสัมภาษณ์จากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำคำสำคัญ (Keyword) มาช่วยในการจัดเรียงและจัดกลุ่มของข้อมูล นำบทสัมภาษณ์มาหาแก่นสาระของข้อมูลที่แต่ละบุคคลให้สัมภาษณ์ และจัดกลุ่มชุดข้อมูลที่มีแก่นสาระเดียวกันไว้ด้วยกัน และจัดทำหัวข้อของแก่นสาระนั้นๆ โดยอ้างอิงแนวคิดทฤษฎีเพื่อเชื่อมโยงหาความสอดคล้องหรือความแตกต่าง เพื่อวิเคราะห์ผลสรุปต่อไป

ผู้วิจัยวิเคราะห์หาความสอดคล้องและความแตกต่างในข้อมูลครั้งนี้ เพื่อหาข้อสรุปว่าพฤติกรรม บริบทแวดล้อม หรือปัจจัยด้านใดที่มีส่งผลให้เกิดกระบวนการ

ตัดสินใจโยกย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติเพื่อเติบโตในองค์กร โดยดูความสอดคล้องหรือความแตกต่างดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในตนเองในบทบาทสายงานของผู้ที่ย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศจากการเลื่อนตำแหน่งโดยอ้างอิงความสอดคล้องจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation)
2. แรงจูงใจจากการเรียนรู้ผ่านระยะเวลาจากวัฒนธรรมการทำงานและการดำรงชีวิตที่ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศโดยอ้างอิงความสอดคล้องจากทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนค์

3.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลการสัมภาษณ์หลังจากการวิเคราะห์แล้ว สามารถนำมาเป็นข้อมูลการตัดสินใจ หรือแนวทางสำหรับกลุ่มผู้ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติที่ต้องการเติบโตในสายอาชีพ ค้นหาแนวทางการทำงานให้พบกับความสำเร็จ เพื่อให้การทำงานที่มีแรงจูงใจหรือสิ่งเร้าในการดำเนินกิจกรรมมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เติบโตได้ในอนาคต รวมถึงได้เรียนรู้พฤติกรรม ลักษณะบุคคล บริบทแวดล้อม ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ได้เติบโตในสายอาชีพ

3.7 ความเสี่ยงในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และแผนสำรอง

เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์บางราย ทำงานบริษัทเดียวกับผู้สัมภาษณ์ อาจมีความเสี่ยงเรื่องการตอบคำถาม อาจมีความเอนเอียง และไม่ได้ตอบอย่างแท้จริง ตรงไปตรงมา อย่างไรก็ตามผู้สัมภาษณ์แก้ไขด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องที่เป็นเพื่อนร่วมงานของผู้ที่ย้ายไปทำงานประจำสาขาต่างประเทศจากการเลื่อนตำแหน่งๆ หลากๆบุคคล และอธิบายเรื่องจริยธรรมข้อมูล รวมถึงไม่มีการบันทึกเสียงสนทนา เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด และช่วยลดความเอนเอียงของข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิจัย และการอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กรกับการเติบโตในองค์กร” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ ควบคู่กับการศึกษาข้อมูลงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 4.1 กระบวนการเก็บข้อมูล อุปสรรค และความท้าทาย
- 4.2 ตารางการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิจัยและแนวคิดที่ได้จากผลการวิจัย

4.1 กระบวนการเก็บข้อมูล อุปสรรค และความท้าทาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร” จากผู้ให้ข้อมูล ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ที่ย้ายไปทำงานสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และฝ่ายบุคคล รวมถึงมีการใช้การสัมภาษณ์บุคคลที่ได้จากสื่อออนไลน์ โดยมีกระบวนการเก็บข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นทำให้ทราบถึงแรงจูงใจ พฤติกรรม สิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายสาขาไปประจำต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในหลายมิติ ทั้งเรื่องครอบครัว ประเทศ ลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ซึ่งทำให้งานวิจัยฉบับนี้ได้ตกผลึกแนวความคิดที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อุปสรรคอย่างหนึ่งที่พบในงานวิจัยฉบับนี้คือฝ่ายบุคคลไม่สามารถให้สัมภาษณ์ได้เนื่องจากเป็นนโยบายขององค์กรของบริษัทข้ามชาติที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ถ้าหากต้องการข้อมูลต้องทำหนังสือร้องขอไปยังบริษัทแม่ในต่างประเทศ ซึ่งผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนและใช้ระยะเวลาค่อนข้างนาน รวมถึงฝ่ายบุคคลไม่ต้องการให้เกิดความยุ่งยากจากกระบวนการเหล่านี้ จึงไม่สามารถเก็บข้อมูลจาก

การสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลได้ ทั้งนี้จะเก็บข้อมูลเฉพาะในส่วนของกลุ่มผู้ย้ายไปทำงาน สาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร และผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งจะหาข้อมูลเพิ่มเติมจากสื่อออนไลน์เพื่อประกอบผลการวิจัย เนื่องจากจำนวนคนที่ได้รับการย้ายสาขาไปประจำต่างประเทศเพื่อเติบโตในองค์กร บริษัทยานั้นมีจำนวนที่ค่อนข้างน้อย โอกาสของคนที่ได้เติบโตในระดับโลกในบริษัทฯ ข้ามชาติที่มาจากประเทศไทยนั้นค่อนข้างจำกัด จึงทำให้จำนวนผู้สัมภาษณ์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ยังพบอุปสรรคในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูล เนื่องจากบางคนทำงานในบริษัทเดียวกันทำให้ตอนมาสัมภาษณ์อาจจะไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลโดยตรง อีกทั้งการสัมภาษณ์ไม่ได้มีการบันทึกเสียง ทำให้ผู้วิจัยต้องใช้ข้อมูลจากการจดบันทึกเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยจดเฉพาะสาระสำคัญของแต่ละคำถาม ซึ่งอาจไม่ได้ครบทุกคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้อาจทำให้ไม่สามารถสื่อสารอารมณ์ความรู้สึกของผู้พูดได้มากเท่าที่ควร โดยแต่ละกลุ่มมีกระบวนการสัมภาษณ์ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ย้ายไปทำงานสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ที่ย้ายไปทำงานสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กรในบริษัทฯ ข้ามชาติ จำนวน 4 คน เป็นชาวไทย 3 คน และชาวต่างชาติ 1 คน โดยสัมภาษณ์คนละ 30-40 นาที โดยไม่มีการบันทึกเสียงแต่ใช้วิธีจดบันทึก เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลกล้าเปิดเผยข้อมูลอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการตอบคำถาม รวมถึงเพื่อให้ได้ข้อมูลในหลาย ๆ แง่มุม

กลุ่มที่ 2 ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานของผู้ที่ย้ายไปทำงานสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กรจำนวน 8 คน โดยสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว คนละ 30 นาที โดยไม่มีการบันทึกเสียง แต่ใช้วิธีจดบันทึก เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลกล้าเปิดเผยข้อมูลอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการตอบคำถาม รวมถึงเพื่อให้ได้ข้อมูลในหลาย ๆ แง่มุม

กลุ่มที่ 3 ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในสื่อออนไลน์

จากการค้นหาจำนวนตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลจากบริษัทฯ ข้ามชาติ มีจำนวนไม่ครบ 30 คน จึงหาข้อมูลเพิ่มเติมจากการให้ข้อมูลในสื่อออนไลน์ต่างๆ เพื่อนำมาประกอบผลการวิจัยรวมถึงมีการสัมภาษณ์ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและย้ายไปสาขาต่างประเทศในบริษัทฯ ข้ามชาติต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบทุกแง่มุม

จากการเก็บข้อมูลดังกล่าวได้พบความท้าทาย เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีความกังวลอย่างเห็นได้ชัด

ในการให้ข้อมูลที่เป็นเชิงลบ เกี่ยวกับบุคคลที่ย้ายไปทำงานสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร เช่น จุดอ่อน หรือนิสัยการทำงานบางอย่าง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์แสดงออก จากสีหน้าและท่าทาง รวมถึงย้าให้เก็บเป็นความลับ เนื่องจากทำงานในบริษัทเดียวกัน และทำงานบริษัทเดียวกับผู้ทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยก่อนให้ สัมภาษณ์และจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลแต่อย่างใด ทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความสบายใจมากขึ้น และผู้วิจัยพยายามพูดโน้มน้าวให้เกิดความสบายใจแก่ผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง

ความสำเร็จในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์พนักงานที่ไปประจำสาขา ต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงานได้ตามเป้าหมาย ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลใน หลายแง่มุมอย่างครบถ้วน ทำให้ทราบว่า การตัดสินใจเติบโตในองค์กรหนึ่งจากการย้าย สาขาไปประจำต่างประเทศนั้นไม่ง่ายเลย ทั้งการวางแผนการเติบโต การพัฒนาตัวเอง อย่างสม่ำเสมอ การบริหารคนและทักษะความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีเรื่องครอบครัวที่มี อิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ย้ายประเทศเพื่อเติบโตในองค์กรอีกด้วย

4.2 ตารางการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 4-1 กลุ่มผู้ที่ย้ายไปทำงานสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร

ผู้ให้ข้อมูล	บริษัท	ประเทศที่ย้าย	ตำแหน่ง/ความเกี่ยวข้อง	สถานภาพ	วันและเวลาที่สัมภาษณ์	รูปแบบการสัมภาษณ์	สถานที่
คุณ S นามสมมติ	บริษัทข้ามชาติ	สาขาไทยไป อินโดนีเซีย	National sale manager เป็น Brand Business Unit Expansion Commercial Head	โสด	31 มกราคม 2567 14.15-14.55 น.	แบบตัวต่อตัว	ออฟฟิศ
คุณ J นามสมมติ	บริษัทข้ามชาติ	สาขาสังคโปร์ มาไทย	Brand manager เป็น Brand Business Unit	มีภรรยา และลูก	31 มกราคม 2567 17.05-17.45 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ ผ่าน Microsoft team	บ้าน
คุณมะนาว นาม สมมติ	บริษัทไทยที่มีสาขา ต่างประเทศ	สาขาไทยไป เวียดนาม	Sale เป็น Assistance product manager	มีสามี	22 กุมภาพันธ์ 2567 20.00-20.30 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ ผ่าน zoom	บ้าน
คุณกร นามสมมติ	บริษัทข้ามชาติ	สาขาไทยไป ญี่ปุ่น	Marketing management เป็น Launch brand lead	โสด	22 กุมภาพันธ์ 2567 9.30-10.00 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ ผ่าน zoom	ออฟฟิศ
บุคคลที่ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมจากสื่อออนไลน์							
คุณทวิศักดิ์	บริษัท Microsoft	สาขาไทยไป ออสเตรเลีย	Technical specialist communication ดูแล ประเทศที่ใหญ่ขึ้น	มีภรรยา และลูก	20 กุมภาพันธ์ 2567 10.00-10.30 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ ผ่าน zoom	บ้าน
คุณกระต่าย	โรงแรมเครือ Marriott	สาขาไทย ไปมัลดีฟส์	HR เลื่อนเป็น Training manager	โสด	20 กุมภาพันธ์ 2567 16.00-16.30 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ ผ่าน zoom	บ้าน
คุณนพ	บริษัท Essilor of America	สาขาไทยไป อเมริกา	ERP software consultant ดูแลประเทศ ที่ใหญ่ขึ้น	มีภรรยา และลูก	23 กุมภาพันธ์ 2567 23.00-23.30 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ ผ่าน zoom	บ้าน

ตารางที่ 4-2 กลุ่มผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

ผู้ให้ข้อมูล	ความเกี่ยวข้อง	ตำแหน่ง	วันและเวลาที่สัมภาษณ์	รูปแบบการสัมภาษณ์	สถานที่
คุณ S นามสมมติ					
เพื่อนร่วมงานคนที่ 1	ผู้ได้บังคับบัญชา	Area Sale Manager	26 มกราคม 2567 13.00-13.30	แบบตัวต่อตัว	ออฟฟิศ
เพื่อนร่วมงานคนที่ 2	ผู้ได้บังคับบัญชา	National Sale Manager	26 มกราคม 2567 11.00-11.30 น.	แบบตัวต่อตัว	ออฟฟิศ
เพื่อนร่วมงานคนที่ 3	เพื่อนร่วมงาน	Product manager	15 มกราคม 2567 11.00-11.30 น.	แบบตัวต่อตัว	ร้านอาหาร
เพื่อนร่วมงานคนที่ 4	ผู้ได้บังคับบัญชา	Area Sale Manager	8 มกราคม 2567 16.00-16.30 น.	แบบตัวต่อตัว	ร้านอาหาร
คุณ J นามสมมติ					
เพื่อนร่วมงานคนที่ 1	ผู้ได้บังคับบัญชา	Area Sale Manager	26 มกราคม 2567 13.30-14.00	แบบตัวต่อตัว	ออฟฟิศ
เพื่อนร่วมงานคนที่ 2	ผู้ได้บังคับบัญชา	National Sale Manager	26 มกราคม 2567 11.30-12.00 น.	แบบตัวต่อตัว	ออฟฟิศ
เพื่อนร่วมงานคนที่ 3	ผู้ได้บังคับบัญชา	Product manager	15 มกราคม 2567 11.30-12.00 น.	แบบตัวต่อตัว	ออฟฟิศ
เพื่อนร่วมงานคนที่ 4	ผู้ได้บังคับบัญชา	Area Sale Manager	8 มกราคม 2567 17.00-17.30 น.	แบบตัวต่อตัว	ออฟฟิศ

4.3 ผลการวิจัยและแนวคิดที่ได้จากการวิจัย

แนวคิดหลักจากงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กร” ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ผ่านการทำ content analysis ค้นหาเนื้อหาสำคัญของข้อมูลที่ตรงกันมาสรุปแนวคิด พบประเด็นแนวคิดที่น่าสนใจดังนี้

แนวคิดที่ 1 ครอบครัวมีผลต่อการเลือกประเทศในการตัดสินใจไปประจำสาขาต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

จากคำตอบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม และจากหลากหลายบริษัท และหลากหลายสถานการณ์ได้มีการให้ข้อมูลที่ค่อนข้างตรงกันพบว่า การตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งโดยย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศนั้น แม้การตัดสินใจเรื่องของเนื้องานและการเติบโตในสายอาชีพจะเป็นการตัดสินใจของตัวบุคคลคนนั้นเอง แต่ครอบครัวยังเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเป็นอย่างมากในการย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศ รวมถึงมีผลต่อการเลือกประเทศที่จะไปอยู่ด้วยเช่นเดียวกัน โดยผู้ที่มีแต่งงานครอบครัวสามี/ภรรยาและลูก มีอิทธิพลในการตัดสินใจอย่างมาก เนื่องจากส่วนใหญ่สามี/ภรรยาและลูกจะย้ายไปอยู่ด้วย มักเลือกประเทศที่สามารถรองรับสามี/ภรรยาและลูกได้ ในขณะที่พ่อแม่ก็มีผลต่อการตัดสินใจในแง่การขออนุญาต จะเห็นได้ว่าอิทธิพลของสามี/ภรรยาและลูก มีผลมากกว่าอิทธิพลจากพ่อแม่ และสำหรับผู้ให้ข้อมูลสถานภาพโสดประเทศที่เลือกไปเป็นการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นหลัก โดยคำตอบของผู้ให้ข้อมูลที่สนับสนุนมีดังนี้

กลุ่มผู้ได้เลื่อนตำแหน่งจากไทยไปต่างประเทศที่สถานภาพโสด

“พี่ตัดสินใจด้วยตัวเอง แต่ว่าพี่แค่ถามที่บ้านก่อนว่าที่บ้าน โอเคมั้ย ถ้าที่บ้าน โอเคพี่จะ Apply ตำแหน่งนี้”

“แค่พ่อแม่โอเคย้ายโอเคพี่ไปเลยคือจบ ไม่มีใครมีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิตพี่ เพราะเป็นโอกาสครั้งเดียวและครั้งแรกที่ต้องคว้า”

“ตัดสินใจด้วยตัวเอง ถามหัวหน้าบ้าง และก็แค่ inform แฟนกับพ่อแม่ เขาก็สนับสนุนนะ ซึ่งประเทศที่ย้ายไปต้องมี healthcare system ดีกว่าไทย เราไปแล้วกลับมาต้อง

outstanding ไม่ใช่ unknown person ต้องไปประเทศที่อยู่ใน spotlight ของ region มี size of business สูง”

“คุณพ่อคุณแม่ก็อยู่บ้านอยู่ที่ไทยไปส่วนตัวเราก็จะแบบว่าโสดเราก็ทำงานที่ไหนก็ได้ บอกพ่อแม่ว่าเขา transfer คนจากหน่วยงานหนึ่งไปอยู่แบบต่างสาขาอะไรแบบนี้ซึ่งที่บ้านเขาก็แบบเขาก็เขาก็สนับสนุน ให้แบบ Independent ก็คือแบบว่าออกนอก comfort zone”

กลุ่มผู้ได้เลื่อนตำแหน่งจากไทยไปต่างประเทศที่มีสถานภาพสมรส
 “ที่ตัดสินใจไปเวียดนามด้วยตัวเอง แต่ก็ concern เรื่องสามีที่ไม่มีคนดูแลเขา แต่สามีเห็นเราอยากทำก็พร้อม support ก็บินมาเจอทุก 4 เดือน ถ้าย้ายประเทศอีกก็อยากอยู่เอเชีย อยากกลับไปหาสามี เลือกลงเวียดนามเพราะอนาคตตลาดน่าจะดี มี opportunity เอาประสบการณ์จากไทยมา apply ได้”

“ครอบครัวผมตัดสินใจย้ายมาอยู่ออสเตรเลียด้วยเลย ตอนนั้นได้สองที่คือออสเตรเลียกับแคนาดา แต่เลือกออสเตรเลียเพราะว่าพ่อแม่ผมบอกว่าถ้าไปแคนาดา 27 ชั่วโมงเค้าจะไม่นั่งไป แต่ออสเตรเลีย 9 ชั่วโมง กลับตื้นนึ่งก็ถึงแล้ว เขาต้องไปๆมาๆ”

“ประเทศที่ไปมีผลครับ ก็คือต้องเป็นประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก เนื่องจากภรรยาผมเรียนอินเตอร์ตั้งแต่เด็กและอยากใช้ชีวิตในสังคมที่พูดภาษาอังกฤษ”

“ผมเลือกย้ายมาทำงานสาขาอเมริกา นอกจากเป็นประเทศที่ใหญ่ขึ้น ความรับผิดชอบมากขึ้น โทจีน แต่หลักๆ ก็อยากให้ลูกมาที่นี่เพราะการศึกษา ส่วนพ่อแม่ก็เป็นห่วงไม่ อยากให้มา แต่ผมไม่ฟัง ผมตัดสินใจเอง”

“I decide by myself to promote and move to another country you know once you have worked a long time you know what you want right so I mean if I know I want to work in that country or I want this type of job then you know I just did it”

“if you move around and you have family you cannot just think about yourself. You can always say I can move here or there but it has to be a place where my family can also move and Thailand also so very interesting market. There's many factor that influence decision to move to one country but you have to think about both business and family also.”

จะเห็นได้ว่า แม้ว่าผู้ย้ายสาขาไปต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะบอกว่าตัดสินใจด้วยตนเองในการเลื่อนตำแหน่งของการทำงานและตัดสินใจย้ายไปต่างประเทศ แต่แท้จริงแล้วก็ยังมีประเด็นความเห็นจากครอบครัว หรือคิดถึงครอบครัวก่อนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะผู้ย้ายประเทศที่แต่งงานแล้วจะเลือกประเทศที่คิดว่าสามารถย้ายครอบครัวมาอยู่ได้ อยู่ใกล้ถิ่นกำเนิด รวมถึงสามารถทำให้ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นการตัดสินใจเรื่องการย้ายสาขาไปประจำต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่งแม้จะบอกว่าตัดสินใจด้วยตนเอง แต่เมื่อประกอบรวมกับปัจจัยแวดล้อม พบว่าครอบครัวมีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจเป็นอย่างมากในเรื่องประเทศที่จะต้องย้ายไป รวมถึงประเทศที่ไปต้องมีโอกาสเติบโตในทั้งเรื่องของความรับผิดชอบ ประเทศที่ใหญ่ขึ้นรวมถึงขนาดและโอกาสการเติบโตของตลาดด้วย

แนวคิดที่ 2 การเป็นผู้บริหารระดับสูงคือเป้าหมายสูงสุดของผู้ที่ตัดสินใจไปประจำสาขาต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

จากคำตอบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม ได้มีการให้ข้อมูลที่ค่อนข้างตรงกันพบว่าบางคนต้องการมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น เพื่อหาประสบการณ์ใหม่และเป็นการปูทางสู่การเติบโตในอนาคต ในขณะที่บางคนที่ต้องการเติบโตถึงระดับผู้บริหาร หรือเป็นเจ้าของกิจการ

เมื่อวิเคราะห์ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์พบว่าหลังจากได้รับความต้องการขั้นพื้นฐาน 3 ชั้นแรกจากองค์กรแล้ว นั่นคือ ความต้องการด้านกายภาพ เช่น บรรยากาศการทำงานในองค์กรเพื่อให้งานสำเร็จ ฐานเงินเดือนที่เหมาะสม และเพียงพอในการใช้จ่ายขั้นพื้นฐาน อุปกรณ์การทำงาน เป็นต้น ความต้องการด้านความปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงจากองค์กร ได้แก่ งานที่มั่นคง รูปแบบในการทำงานที่เหมาะสม สถานที่ปลอดภัย ประกันสุขภาพ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงาน ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ ความรัก การได้รับการยอมรับ

ซึ่งเป็นความต้องการด้านความรู้สึก ได้แก่ คนในองค์กรเป็นมิตร หัวหน้างานดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาชี้แนะ ระบบการทำงานที่สามารถสนับสนุน หรือพัฒนาพนักงาน เป็นต้น บุคคลจะแสวงหาความต้องการในลำดับถัดไป คือ ความต้องการในการเป็นที่น่าเคารพ (Esteem needs) หรือการได้ทำหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นมากกว่ามาตรฐานในองค์กร และสู่การมีตำแหน่งในองค์กรที่สูงขึ้น นั้น คือความต้องการลำดับขั้นที่ 4 โดยมีข้อมูลสนับสนุนดังนี้

กลุ่มผู้ที่ย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร

“อยากเติบโตในบริษัทฯ สาย marketing มองเป็น product manager อยาก fulfill career ตรงนี้ก่อน”

“อนาคตอยากเป็น team lead เป็น manager ต่อในที่ทำงาน”

“ผมก็อยากเป็นเจ้าของธุรกิจ อยากเป็นคนแบบว่าได้คิดค้นแล้วก็เอาเอา product เข้าสู่ตลาดให้ได้ โดยใช้ know how จากตำแหน่งงานที่ทำตอนนี้ ตอนนี้คือหาประสบการณ์ explore ธุรกิจก่อน”

“ยังแพลนที่ว่าจะจะเติบโตในสายงาน training manager นี้ก่อนนะคะ แต่อยากไปทำ cooperate ที่ใหญ่ขึ้น”

นอกเหนือจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลถึง 3 คน ที่ต้องการก้าวสู่การเป็นระดับผู้บริหารองค์กรทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเป็นไปได้ว่าเนื่องจากมีอำนาจสูงสุดในการบริหาร หรือทำให้เป็นไปในแนวทางที่ตนเองต้องการให้เป็น ซึ่งเมื่อวิเคราะห์จากทฤษฎีของมาสโลว์ พบว่าอยู่ในลำดับความต้องการขั้นที่ 5 Self-actualization needs ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อเข้าใจตนเองว่าสิ่งที่ทำมาถูกต้อง ได้แก่ ความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การได้เติบโตในองค์กร การงานตามเป้าหมายที่ตนเองได้วางไว้ทั้งในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง และค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานและบุคลากรในองค์กรได้อย่างเต็มที่ การได้รับโอกาสต่าง ๆ จากองค์กร โดยคำตอบของผู้ให้ข้อมูลที่สนับสนุนมีดังนี้

กลุ่มผู้ที่ย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กร

“จริงๆแล้วที่มี *mindset* ไว้ตั้งแต่แรกแล้วว่า พี่พยายามทำตามความฝันพี่ให้ได้คือพี่อยากเป็นประธานบริษัทหรือนายที่เป็นคนไทยที่เป็นประธานบริษัทอะ”

“ตัดสินใจไปอิน โดมันก็คือการทำให้ นั่นก็คือ ในส่วนของการสานฝันพี่ว่าซักวันนึงฉันต้องเป็นผู้บริหารระดับสูงของบริษัท”

“พี่อยากเป็น *successor* ของหัวหน้า เลยไป *expose* ต่างประเทศ พอทำได้ตามเป้าหมายที่วางแผนเรื่อย ๆ ตอนนี้มีเป้าหมายเป็น *country president* ในไทย หรือเป็น *commercial head* ของประเทศอื่น ๆ”

“*Vice president would be a good long longer-term inspiration.*”

กลุ่มเพื่อนร่วมงาน

“เขามอง *next level* ต้องการเป็นระดับผู้บริหาร จะพยายามหา *opportunity*”

“เขามีการทำงาน *co* กับ *county president* ได้เข้า *international connect C level*”

หลังจากรวบรวมข้อมูลทั้งจากผู้ที่เลื่อนตำแหน่งย้ายสาขาไปต่างประเทศ และผู้ร่วมงาน พบว่า ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation) สามารถนำมาอธิบายถึงแรงจูงใจของผู้ที่ย้ายสาขาไปต่างประเทศเพื่อเติบโตในองค์กร ได้ ซึ่งทฤษฎีได้กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่ภายใน ซึ่งมนุษย์ทุกคนล้วนในระดับความต้องการในลำดับแรกของตนก่อน เมื่อพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือบรรลุเป้าหมายแล้ว จะแสวงหาความต้องการที่มากขึ้น และกระตุ้นให้บุคคลหาความพึงพอใจในระดับที่มากขึ้น โดยผู้ที่เลื่อนตำแหน่งโดยการย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศ มีความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ในลำดับที่ 4 คือ ความต้องการเป็นที่น่าเคารพ คือ การได้ทำหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นมากกว่ามาตรฐานในองค์กร และสู่การมีตำแหน่งในองค์กรที่สูงขึ้น ทำให้พวกเขาตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งและย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศ และบางคนมีความต้องการลำดับที่ 5 คือ ความต้องการทะลุเป้าหมายสูงสุดของตนเอง (Self-actualization needs) เป็นเป้าหมาย ซึ่งผู้ได้ย้ายสาขาไปต่างประเทศเพื่อการเติบโตในองค์กรหลายคนมีเป้าหมายที่ต้องการเป็นระดับผู้บริหาร ซึ่งสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานและบริหาร

บุคลากรในองค์กรได้ ซึ่งตรงกับระดับความต้องการ ลำดับที่ 5 โดยการย้ายไปประจำสาขาในต่างประเทศเป็นก้าวหนึ่งที่จะทำให้ได้เติบโตในสายงาน จนถึงระดับผู้บริหารได้

แนวคิดที่ 3 การย้ายประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อแรงจูงใจคือการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการวางแผน ที่สำคัญคือการบริหารคน

การที่พนักงานจะเติบโตในองค์กร ได้เลื่อนตำแหน่งระดับสูง หรือการได้คัดเลือกไปต่างประเทศเองก็ตาม ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าการมาถึงจุดนี้มันไม่ง่าย ทุกคนล้วนมีการวางแผนชีวิต มีเป้าหมายชัดเจน และมีแนวทางการทำงานเพื่อให้ดำเนินไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งการเตรียมตัวเองให้พร้อม การหาโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเอง ทั้งนี้เพียงแค่ตัวบุคคลนั้นคงไม่พอ ต้องได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การยอมรับจากลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีทักษะการบริหารคน หรือทักษะการเป็นผู้นำ ซึ่งสำคัญอย่างมากในการที่จะเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพซึ่งจากคำตอบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปประจำสาขาต่างประเทศ และเพื่อนร่วมงานได้มีการให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน โดยส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์ที่สนับสนุนมีดังนี้

กลุ่มผู้ได้เลื่อนตำแหน่งจากไทยไปต่างประเทศ

“ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน และวางแผนไว้ว่าจะอะไรจะทำให้ไปถึงเป้าหมาย”

“ที่ตัดสินใจอะไรจะเทียบ *risk* กับ *benefit* ว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์กับพี่ไหม มี *opportunity* ในการเติบโตไหม พี่สามารถ *contribute* ได้ไหม”

“วันเนี่ยที่พี่ทำงานนอกจาก *Performance* ที่ดีถูกปะ เราจะต้องทำที่ต่อได้ *Network* เพราะเรามีเป้าอยู่”

“การ โปร โมทขึ้นมา 1 คนถูกปะ อันนี้พี่พูด ตรงน่ะคือ *at the end* คนที่ถูก โปร โมท ต้องเป็นคนที่คุณเกินครึ่งบริษัทปรบมือแต่ถ้าเกิดคนที่โปร โมทแล้วคุณเกินครึ่งบริษัทที่ไม่มีบริษัทไหน โปร โมทให้หรือถูกปะ”

“คนรอบข้างสำคัญกับสิ่งที่พี่มีวันนี้แต่ในใจพี่ไม่ได้คิดว่าอันนั้นมันคือตัวตัดสินใจแต่สิ่งที่ทำให้พี่ได้รับการยอมรับมากขึ้นจากคนรอบข้างเพราะว่าพี่อาจจะจะมีเรื่องของ *skill work collaboration*”

“พี่ต้องการร่วมงานกับบริษัทที่ให้โอกาส เติบโต *opportunity skill* มี *development program* ให้เรา เติบโตศักยภาพของเราตามที่เรต้องการ”

“การที่เลือกไปต่างประเทศต้องตอบโจทย์ 3 ข้อคือ เราเรียนรู้อะไร เติบโต *career path* เราสามารถ *deliver* ให้องค์กรได้และ *work life balance & benefit*”

“ประเทศที่ย้ายไปต้องมี *healthcare system* ดีกว่าไทย เราไปแล้วกลับมาต้อง *outstanding* ไม่ใช่ *unknown person* ต้องไปประเทศที่อยู่ใน *spotlight* ของ *region* มี *size of business* สูง”

“แนะนำหนังสือ *humanocracy* ครับเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญว่าเราต้อง *empower* เค้าให้เค้ามีเป็นให้มี *ownership* ในการทำงานมากขึ้นและมี *accountability*”

“ชอบหนังสือ *8-algorithm* เกี่ยวกับ *people management* เพราะต้องมาบริหารลูกน้อง เพิ่งได้ก้าวขึ้นมา อยากให้ลูกน้องยอมรับ”

“องค์กรที่อยากร่วมงานด้วยคือองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคน *empower* ให้พนักงานตัดสินใจ ให้ *authorize* ลูกน้อง มี *career path* ให้เติบโต”

“when you have team of so many people like you have to be fair right and you know if you have to be puff also like and just be nice or make everybody happy right and there's no situation where everybody happy especially on field.”

“I think culture of organization that I really like is that they really listen to your idea right and then let you let you implement.”

“type of culture that allows you to achieve high objective and work with the people that you like to be around”

กลุ่มเพื่อนร่วมงาน

“มี *objective* ชัดเจน มี *business goal* ชัดเจนว่าปีนี้จะเอาอะไร ต้องทำให้ได้ตาม *goal* นั้น ไม่ได้ต้องหาทางแก้ จริงจัง งานไม่ตีไม่ได้”

“มี *strategy* มี *direction* ชัดเจน คิดว่าทุกอย่างไปได้แม้ *impossible* แต่ *trial* ได้”

“เขาจะเข้าหาห้อง ๆ ก่อน ถามว่าทำงานแล้ว *happy* มั้ย สิ่งที่เราอยากได้ เขาช่วยได้ไหม”

“เป็นคน *people* ให้ความสำคัญกับความรู้สึกรักของคนในทีม”

“เป็น *BU* ที่ *contact* ลูกน้อง ลงคลุกคลีกับลูกน้องระดับล่าง”

“มี *direction* มี *attitude* ดี มี *believe* ในทีม”

“คิด *goal* ในระดับประเทศ มองภาพใหญ่”

“มี *vision* ที่ดี คิดว่าทุกอย่างเป็นไปได้”

จากคำตอบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ที่กล่าวว่าแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจของความต้องการ 3 ประเภท โดยไม่ได้เกิดโดยธรรมชาติจากกำเนิดแต่พัฒนาจากการเรียนรู้ผ่านระยะเวลาจากวัฒนธรรมและการดำรงชีวิต (McClelland, 1985 อ้างถึงใน Kiara Miller, 2022) ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ แรงกาย แรงใจของตนเองที่มุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพ โดยใช้ความมุ่งมั่น ความพยายามเป็นแรงขับเคลื่อน เพื่อให้ได้มาตรฐานที่ดีมากกว่าบุคคลอื่น และนำไปสู่ความสำเร็จ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง แรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการเพื่อให้เป็นบุคคลที่ถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่รัก ที่ชอบพอของคนอื่น ต้องการความผูกพันสูง

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่ต้องการมีอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ต้องการอำนาจและมีและพยายามแสวงหาวิธีเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำและเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องจากสังคม

จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและย้ายสาขาไปประจำต่างประเทศนั้น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ที่ค่อนข้างสูง คือ แรงกาย แรงใจของตนเองที่มุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพ โดยใช้ความมุ่งมั่น ความพยายามเป็นแรงขับเคลื่อน เพื่อให้ได้มาตรฐานที่ดีมากกว่าบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ จะเห็นได้ว่าผู้เลื่อนตำแหน่งแต่ละคนมีการวางแผนแนวทางอาชีพของตน และหาโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายสูงสุดที่ตนเองต้องการ รองลงมาก็คือ นั้น มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง แรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการเพื่อให้เป็นบุคคลที่ถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำงาน เนื่องจากต้องการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้สำเร็จดังเป้าหมายของตนที่วางไว้ สังกัดได้จากการใส่ใจเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำที่ดี มีการอ่านหนังสือเพื่อพัฒนาทักษะเรื่องการบริหารคน สุดท้ายคือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่ต้องการมีอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ต้องการอำนาจและมีและพยายามแสวงหาวิธีเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สังกัดได้จากเป้าหมายการเป็นผู้บริหาร การได้ authority ในการบริหาร ซึ่งในบุคคลหนึ่งที่ย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่งนั้น มีแรงจูงใจทั้งสามประกอบอยู่ ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่กำหนดทิศทางการกระทำ (Direction) ของบุคคล ทำให้บุคคลพัฒนาและขับเคลื่อนไปตามเป้าหมายของตนเอง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทฯข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กรกับการเติบโตในองค์กร” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ ควบคู่กับการศึกษาข้อมูลงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ แบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปแนวคิดที่ได้จากการวิจัย
- 5.2 จุดอ่อนที่การศึกษายังไม่สมบูรณ์
- 5.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปแนวคิดที่ได้จากการวิจัย

หลังจากผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายไปทำงานในสาขาต่างประเทศของพนักงานในบริษัทฯข้ามชาติกับการเติบโตในองค์กรกับการเติบโตในองค์กร” จากวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถสกัดแนวคิดได้ 3 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดที่ 1 ครอบครัวยังมีผลต่อการเลือกประเทศในการตัดสินใจไปประจำสาขาต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

จากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมบทสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม พบว่าการตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งโดยย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศนั้น มีการตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องของเนื้องานและการเติบโตในสายอาชีพ อย่างไรก็ตาม ครอบครัวยังเป็นปัจจัยหลักที่มีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศ รวมถึงมีผลต่อการเลือกประเทศที่จะไปอยู่ด้วยเช่นเดียวกัน โดยผู้ที่สมรสแล้ว คู่ชีวิตและบุตรมีผลในการตัดสินใจอย่างมาก เนื่องจากส่วนใหญ่คู่ชีวิตและบุตรจะย้ายไปอยู่ด้วย จึงต้องเลือกประเทศที่สามารถรองรับคู่ชีวิตและบุตรได้ ในขณะที่คนโสด

นั่นพ่อแม่ก็มีผลต่อการตัดสินใจเป็นหลักในแง่การขออนุญาต จะเห็นได้ว่าอิทธิพลจากครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจเติบโตในองค์กรจากการย้ายประเทศของผู้ที่ต้องการเลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะผู้ย้ายประเทศที่สมรสแล้วจะเลือกประเทศที่คิดว่าสามารถย้ายครอบครัวมาอยู่ได้ อยู่ใกล้ถิ่นกำเนิด รวมถึงสามารถทำให้ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นการตัดสินใจเรื่องการย้ายสาขาไปประจำต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่งแม้จะบอกว่าตัดสินใจด้วยตนเอง แต่เมื่อประกอบรวมกับปัจจัยแวดล้อม พบว่าครอบครัวมีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจเป็นอย่างมากในเรื่องประเทศที่จะต้องย้าย รวมถึงประเทศที่ไปต้องมีโอกาสเติบโตทั้งความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ประเทศที่ใหญ่ขึ้นรวมถึงขนาดและโอกาสการเติบโตของตลาดด้วย

แนวคิดที่ 2 การเป็นผู้บริหารระดับสูงคือเป้าหมายสูงสุดของผู้ที่ตัดสินใจไปประจำสาขาต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

จากการรวบรวมและวิเคราะห์คำตอบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มพบว่าทุกคนต้องการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อหาประสบการณ์ใหม่และเป็นใบเบิกทางการทำงานในอนาคต รวมไปถึงการเติบโตทฤษฎีถึงระดับผู้บริหาร หรือเป็นเจ้าของกิจการ โดยเมื่อวิเคราะห์ตามลำดับความต้องการของมาสโลว์พบว่าหลังจากได้รับความต้องการขั้นพื้นฐาน 3 ชั้นแรกจากองค์กรแล้ว นั่นคือ ชั้นแรกความต้องการด้านกายภาพ เช่น บรรยากาศการทำงานในองค์กร ฐานเงินเดือนที่เหมาะสม อุปกรณ์การทำงาน เป็นต้น ชั้นที่สอง ความต้องการด้านความปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงจากองค์กร ได้แก่ งานที่มั่นคง รูปแบบในการทำงานที่เหมาะสม สถานที่ปลอดภัย ประกันสุขภาพ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงาน และชั้นที่สาม ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ ความรัก การได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นความต้องการด้านความรู้สึก ได้แก่ คนในองค์กรเป็นมิตร หัวหน้างานดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาชี้แนะ ระบบการทำงานที่สามารถสนับสนุน หรือพัฒนาพนักงาน เป็นต้น บุคคลจะแสวงหาความต้องการในลำดับถัดไป คือ ความต้องการในการเป็นที่น่าเคารพ (Esteem needs) หรือการได้ทำหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นมากกว่ามาตรฐานในองค์กร และสู่การมีตำแหน่งในองค์กรที่สูงขึ้น นั่น คือความต้องการลำดับขั้นที่ 4 ไปจนถึงขั้นต้องการก้าวสู่การเป็นระดับผู้บริหาร องค์กรทั้งในและต่างประเทศ เนื่องจากมีอำนาจสูงสุดในการบริหาร หรือทำให้เป็นไปในแนวทางที่ตนเองต้องการให้เป็น ซึ่งเมื่อวิเคราะห์จากทฤษฎีของมาสโลว์ พบว่าอยู่ในลำดับความต้องการขั้นที่ 5 Self-actualization needs ซึ่งเป็นความต้องการระดับสูงสุด

หลังจากรวบรวมข้อมูลทั้งจากผู้ที่เลื่อนตำแหน่งย้ายสาขาไปต่างประเทศ และผู้ร่วมงาน พบว่า ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation) สามารถนำมาอธิบายถึงแรงจูงใจของผู้ที่ย้ายสาขาไปต่างประเทศเพื่อเติบโตในองค์กรได้ ซึ่งทฤษฎีได้กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่ภายใน ซึ่งมนุษย์ทุกคนล้วนในระดับความต้องการในลำดับแรกของตนก่อน เมื่อพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือบรรลุเป้าหมายแล้ว จะแสวงหาความต้องการที่มากขึ้นและกระตุ้นให้บุคคลหาความพึงพอใจในระดับที่มากขึ้น

แนวคิดที่ 3 การย้ายประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อแรงจูงใจคือการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการวางแผน ที่สำคัญคือการบริหารคน

จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล พบว่าพนักงานที่ต้องการเติบโตในองค์กรทุกคนล้วนมีการวางแผนชีวิต มีเป้าหมายชัดเจน และมีแนวทางการทำงานเพื่อให้ดำเนินไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งการเตรียมตัวเองให้พร้อม การหาโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเอง ทั้งนี้เพียงแคตัวบุคคลนั้นคงไม่พอ ต้องได้รับการสนับสนุน การยอมรับจากลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีทักษะการบริหารคน หรือทักษะการเป็นผู้นำ ซึ่งสำคัญอย่างมากในการที่จะเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพซึ่งจากคำตอบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปประจำสาขาต่างประเทศ และเพื่อนร่วมงานได้มีการให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ที่กล่าวว่าแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจของความต้องการ 3 ประเภท โดยไม่ได้เกิดโดยธรรมชาติ จากกำเนิดแต่พัฒนาจากการเรียนรู้ผ่านระยะเวลาจากวัฒนธรรมและการดำรงชีวิต (McClelland, 1985 อ้างถึงใน Kiara Miller, 2022) ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ แรงกาย แรงใจของตนเองที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ โดยใช้ความมุ่งมั่น ความพยายามเป็นแรงขับเคลื่อน เพื่อให้ได้มาตรฐานที่ดีมากกว่าบุคคลอื่น และนำไปสู่ความสำเร็จ จะเห็นได้ว่าผู้เลื่อนตำแหน่งแต่ละคนมีการวางแผนแนวทางอาชีพของตน และหาโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายสูงสุดที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง แรงกระตุ้นที่จะทำใ้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการเพื่อใ้เป็นบุคคลที่ถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่รัก ที่ชอบพอของคนอื่น ต้องการความผูกพันสูง สังเกตได้จากการใส่ใจเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำที่ดี มีการอ่านหนังสือเพื่อพัฒนาทักษะเรื่องการบริหารคน และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)

หมายถึง แรงจูงใจที่ต้องการมีอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ต้องการอำนาจบารมีและพยายามแสวงหาวิธีเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำและเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องจากสังคม สังเกตได้จากเป้าหมายการเป็นผู้บริหาร การได้ authority ในการบริหาร ซึ่งในบุคคลหนึ่งที่ย้ายไปประจำสาขาต่างประเทศเพื่อเลื่อนตำแหน่งนั้น

แรงจูงใจทั้งสามประกอบอยู่ ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่กำหนดทิศทางการกระทำ (Direction) ของพนักงานที่ต้องการเติบโตในสายงาน ทำให้บุคคลพัฒนาและขับเคลื่อนไปตามเป้าหมายของตนเอง

5.2 จุดอ่อนที่การศึกษายังไม่สมบูรณ์

การศึกษานี้ ยังขาดการสัมภาษณ์เชิงลึกในส่วนของผู้บริหารของฝ่ายบุคคลของบริษัท อันเนื่องมาจากนโยบายของบริษัทที่ต้องมีการขออนุญาตไปทางบริษัทแม่ในต่างประเทศ และใช้ระยะเวลาค่อนข้างนานในการขออนุมัติ และมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลในส่วนนี้ได้ ซึ่งหากการศึกษาลักษณะนี้สามารถหาข้อมูลเพิ่มเติมจากฝ่ายบุคคลได้ จะยิ่งทำให้งานวิจัยสามารถคลิกแนวความคิดได้สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

5.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยฉบับนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและการตัดสินใจไปต่างประเทศของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ ได้เรียนรู้พฤติกรรมลักษณะบุคคล บริบทแวดล้อม ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ได้เติบโตในสายอาชีพ รวมถึงแนวคิดในการทำงานของผู้พนักงานระดับสูงที่ต้องการเติบโตในองค์กรจากการย้ายประเทศ ซึ่งสามารถช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับตัวผู้วิจัยเองและอาจสามารถช่วยเป็นแนวทางให้กับผู้ที่สนใจเติบโตในสายอาชีพในบริษัทข้ามชาติได้ศึกษา นำไปปรับใช้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เติบโตได้ในอนาคต อีกทั้งอาจสามารถช่วยให้บริษัทและฝ่ายบุคคลของทางบริษัทสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มการพัฒนาบุคลากรในบริษัท ให้มีประสิทธิภาพและให้พนักงานในไทยได้ก้าวไกลสู่สากล

5.4 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำในกลุ่มพนักงานของบริษัทข้ามชาติ ซึ่งอาจมีแนวคิด วัฒนธรรม รูปแบบการทำงานที่แตกต่างจากบริษัทอื่นๆ อีกทั้งส่วนใหญ่เป็นวิชาชีพเกษตร ดังนั้นหากทำการวิจัยครั้งหน้า อาจขยายกลุ่มตัวอย่างไปในบริษัทประเภทอื่นๆ เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายยิ่งขึ้น ซึ่งอาจช่วยให้ตกลึกแนวคิดด้านอื่นๆ ได้เพิ่มเติมยิ่งขึ้นด้วย นอกจากนี้อาจเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- ชญ์พงษ์ พงษ์โกษา. (2563). ทักษะของกลุ่มคนต่างจังหวัด Generation Y ที่มาทำงานใน กรุงเทพมหานครในเรื่องของการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ณัฐวรา ปุณยวิฑิตโรจน์. (2563). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรู้สมรรถนะของตนเองที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2555). การศึกษาระดับการรับรู้เรื่องแรงจูงใจและระบบค่านิยมเพื่อเพิ่มผลิตภาพการทำงาน. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร
- โมลี สุทธิโมลีโพธ. (2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. วารสารพุทธจิตวิทยา ปีที่ 5 ฉบับที่ 2, หน้า 12-17.
- รุ่งอรุณ รักรองรัตน์. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วาสนา ภัสสรโยธิน. (2552). การรับรู้การมุ่งเน้นด้านความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่จะเข้าสู่การทำงาน. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- ศศิพิมล พรชิตกิตติพร. (2562). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร. คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุพัชรีน เขมรัตน์. (2565). การฝึกทักษะจิตใจสำหรับนักกีฬา. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Beach, D. S. (1965). Personnel: Management of people at work. New York: The Macmillan.
- Kiara Miller. (2020). Discussing McClelland's Achievement Motivation Theory. Motivational Theories in Management and Workplace, Education Culture
- McClelland, D.C., (1985). Human motivation. Chicago: Scott, Foresman.
- McGregor, D. (1969). The Human Side of Enterprise. Now York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

William L. Sparks, John F. Repede. (2016). Human Motivation and Leadership: Assessing the Reliability and Validity of the Actualized Leader Profile. Academic leadership journal. Volume 20, Number 3. pp.23-43.

