



อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย
The Influences on Occupational Choices of Tutoring in Generation Y

พนิตา พรหมรัตน์
Panita Promrat

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration
Prince of Songkla University

2559



อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

The Influences on Occupational Choices of Tutoring in Generation Y

พนิตา พรหมรัตน์

Panita Promrat

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2559

ชื่อสารนิพนธ์ อธิธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นวิศวกรในกลุ่มงานเนอเธอร์น
ผู้เขียน นางสาวพนิดา พรหมรัตน์
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร.ครุณีกร สุป็นดี)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.ครุณีกร สุป็นดี)

.....กรรมการ
(ดร.กุลกานต์ เมเวส)

.....กรรมการ
(นางสาวพีรดา หม้ดอ้าดัม)

.....
(ดร.ชนาวุธ แสงกาสนีย์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ชื่อสารนิพนธ์ อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นตัวแทนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
ผู้เขียน นางสาวพนิดา พรหมรัตน์
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นตัวแทนในกลุ่มเจนเนอเรชั่น ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน ซึ่งอยู่ในช่วงกลุ่มอายุ 21-36 ปี โดยแบ่งกลุ่มประชากรเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือบุคคลที่เป็นตัวแทนอิสระ หรือฟรีแลนซ์สอนตามสถาบันกวดวิชาต่างๆจำนวน 5 คน และกลุ่มที่สองคือบุคคลที่สอนและเป็นผู้ประกอบการสถาบันกวดวิชาจำนวน 5 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลที่มีต่อการประกอบอาชีพอิสระเป็นตัวแทนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายอย่างมาก ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา นั้นมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบไปด้วย ความอิสระ การตอบสนองความต้องการในการประกอบอาชีพ การมีความรู้เดิมเป็นพื้นฐาน ความก้าวหน้า ความสมดุลในชีวิตและงาน ปัจจัยย่อยทั้ง 5 ด้านนี้เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยภายใน ประกอบไปด้วย การเลี้ยงดู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้ความสำคัญกับเวลา การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความกล้าเสี่ยง ปัจจัยที่ด้านผลตอบแทน คือ รายได้เป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ส่วนความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาลักษณะงานให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายได้ เพื่อเป็นการจูงใจให้ทำงานในองค์กร

Minor Thesis Title The Influences on Occupational Choices of Tutoring in Generation Y
Author Miss Panita Promrat
Major Program Business Administration
Academic Year 2015

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the influences on occupational choices of tutoring in Generation Y in Hatyai District, Songkhla Province. To achieve this objective, the study adopted a qualitative approach. The sample used in this study consists of five independent tutors and five owners tutoring institution who are 21-36 years old. Data was collected using in-depth interviews with content analysis.

The results found three factors influencing on occupational choices of tutoring in Generation Y: job characteristic, individual factors, and compensation factors. First, job characteristics consist of five aspects: independence, meaningful occupation, knowledge, advancement, and work life balance. Second, individual factors consist of five aspects: childhood's life, self-confidence, importance of time, interpersonal skills, and risk taker. Third, compensation factors consist of two aspects: salary and need for achievement. The findings suggested that Generation Y have unique requirements for job characteristics to improve their motivation at work.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือ รวมทั้งการให้คำแนะนำจาก ดร.ครณีกร สุป็นดี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดร.กุลกานต์ เมเวส และคุณพีรดาว หมัดอ่ำคัม กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์เพื่อความสมบูรณ์ของสารนิพนธ์

ขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดจนบุคลากรของหลักสูตรบริหารธุรกิจสำหรับความช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมถึงขอขอบพระคุณผู้ประกอบการทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อสนับสนุนงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอด รวมถึงผู้มีส่วนร่วมที่ไม่ได้กล่าวนามทุกท่านที่กรุณาให้กำลังใจในการศึกษามาโดยตลอด ทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พนิตา พรหมรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมา	1
1.2 ความสำคัญของปัญหา	3
1.3 วัตถุประสงค์	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
2.3 กรอบแนวคิด	46
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	47
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	47
3.2 รูปแบบการวิจัย	48
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
3.4 วิธีการสัมภาษณ์	49
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อมูล	55
4.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน	55
4.2 ปัจจัยด้านบุคคล	67
4.3 ปัจจัยด้านผลตอบแทน	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
5.1 สรุปผลการวิจัย	83
5.2 อภิปรายผล	87
5.3 ข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	102
ประวัติผู้เขียน	106

รายการตารางตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	เปรียบเทียบทฤษฎีของฮอล์แลนด์ ทฤษฎีของโร และทฤษฎีของฮอปพอค	27
2.2	เจนเนอเรชั่นในการทำงาน	37
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านลักษณะงาน	56
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านบุคคล	68
4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านผลตอบแทน	76

รายการภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
2.1	ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	10
2.2	กรอบแนวคิด	46
3.1	แสดงตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล	53

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

ในปัจจุบัน กระแสสังคมที่เปลี่ยน ยุคสมัยที่เปลี่ยน แนวความคิดที่เปลี่ยน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายทั่วโลกในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงวิทยาการและเทคโนโลยี ซึ่งรวมถึงประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการประกอบอาชีพของคนไทยในปัจจุบัน จากอดีตสังคมไทย ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ต่อมาค่านิยมการประกอบอาชีพโดยการเข้ารับราชการหรือทำงานในองค์กรธุรกิจต่างๆ แต่ในปัจจุบันแนวความคิดการประกอบอาชีพของคนในปัจจุบันนั้นได้เปลี่ยนไปจากเดิม จากข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ.2556 พบว่า ผู้มีงานทำในประเทศไทย มีจำนวนทั้งสิ้น 39.1 ล้านคน เป็นแรงงานในระบบ 14 ล้านคน และเป็นแรงงานนอกระบบ 25.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 64 มีอัตราการเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2555 ร้อยละ 2 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ผลจากการสำรวจนี้ทำให้เห็นว่าจำนวนผู้มีงานทำที่เป็นแรงงานนอกระบบนั้นมีจำนวนที่มากกว่าผู้มีงานทำที่เป็นแรงงานในระบบ ซึ่งแรงงานนอกระบบเหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบอาชีพอิสระอย่าง การผลิตสินค้า การค้าขาย หรือการบริการด้านต่างๆ เป็นต้น เพื่อหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว การประกอบอาชีพอิสระกำลังเป็นที่นิยมทั้งในกลุ่มผู้ที่จบการศึกษาใหม่และผู้ว่างงาน เนื่องจากเป็นอาชีพที่สามารถพึ่งตนเองได้ ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของใคร และเป็นอาชีพที่มีโอกาสเติบโต เป็นกิจการขนาดย่อม (SME) ยิ่งไปกว่านั้น หากประสบความสำเร็จในการพัฒนาธุรกิจ ก็จะทำให้สามารถขยายกิจการเป็นธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ได้ในอนาคต

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวโน้มอาชีพอิสระในอนาคต 3 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2558-2560) พบว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่ร้อยละ 79.85 มีกำไรจากการประกอบกิจการและยังมีความเชื่อว่าในอนาคตจะมีกำไรเพิ่มขึ้นด้วยร้อยละ 87.4 และยังคงประกอบอาชีพของตนต่อไป ไม่เปลี่ยนไปทำอาชีพอื่นร้อยละ 57.45 การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าการประกอบอาชีพอิสระ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีความหวังและมีอนาคตที่จะเติบโตต่อไปได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำไปสู่ทัศนคติและแนวคิดที่แตกต่างจากการทำงานแบบเดิมๆ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว ส่วนหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมและประชากรในกลุ่มช่วง

อายุต่างๆ หรือเจนเนอร์ชั่น ที่มีการเรียนรู้หรือได้พบเหตุการณ์ผ่านวิถีการมองโลกและการดำเนินชีวิตในยุคสมัยที่แตกต่าง เกิดการหล่อหลอมเป็นความคิดและประสบการณ์ของกลุ่มคนในแต่ละเจนเนอร์ชั่น ซึ่งส่งผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานในองค์กร ในอดีตองค์กรต่างๆ มักจะเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นต้นทุนที่จะต้องลด ให้ทำงานอย่างหนักและคุ้มกับค่าจ้างที่จ้างไป แต่ในปัจจุบันหลายองค์กรทั่วโลก รวมถึงไทยต้องหันมาตระหนักว่าทรัพยากรมนุษย์ที่ตนเองมีนั้น เป็นทรัพยากรที่ต้องลงทุน ที่ต้องเริ่มหันมาให้ความสนใจกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นที่รู้กันว่าทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ หลายองค์กรพยายามควบคุมดูแล กระตุ้นการทำงาน และคอยตอบสนองตามความต้องการของพนักงานเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม ประชากรในกลุ่มช่วงอายุต่างๆ ส่งผลให้แนวคิดในการทำงานของคนเริ่มที่จะแตกต่างออกไป และเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับการเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น

ผลจากการเปลี่ยนแปลงของโลกก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงคนไปตามแต่ละยุคสมัย โลกถูกขับเคลื่อนด้วยคน ในยุค กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส กลุ่มคนที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2489-2507 (ค.ศ. 1946-1964) ซึ่งในอีกไม่ช้าก็จะเกษียณอายุงาน และมีคนรุ่นใหม่อย่างเจนเนอร์ชั่นวาย กลุ่มคนที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524 - 2539 (ค.ศ. 1981-1996) ปัจจุบันอายุประมาณ 19-34 ปี เป็นกลุ่มคนที่กำลังก้าวเข้ามาสู่วัยทำงานในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเจนเนอร์ชั่นวายจะมีสัดส่วนถึงร้อยละ 80 ของแรงงานทั้งหมดในปี พ.ศ.2559 (สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส, 2556) และเป็นกลุ่มคนที่เข้ามาแทนที่กลุ่มเบบี้บูมเมอร์สในองค์กร พศุ เดชะรินทร์ (2557) กล่าวว่า กลุ่มคนรุ่นใหม่ อย่างเจนเนอร์ชั่นวายที่กำลังจะเริ่มมีบทบาทมากขึ้น มีพฤติกรรมและความคาดหวังที่เปลี่ยนไปจากคนยุคก่อน คนรุ่นใหม่รักความเป็นอิสระ ความเป็นส่วนตัว ชอบความท้าทาย และเติบโตเป็นผู้ใหญ่เร็วกว่าคนยุคที่แล้ว ปัจจุบันเด็กมัธยมจำนวนมากเริ่มมีความฝันที่จะตั้งธุรกิจของตนเองขึ้นมา หลายคนเริ่มมองหาโอกาสทางธุรกิจ เริ่มเขียนแผนธุรกิจ และนำแผนธุรกิจของตนเองเข้าโครงการประกวดต่างๆ และมีความเชื่อว่าในปี 2558 คนรุ่นใหม่กลุ่มนี้ก็จะยิ่งแสดงถึงบทบาทของตนเองที่ชัดเจนในสังคมมากขึ้น และจะกลายเป็นอีกกลุ่มที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนกระแสสังคมที่น่าสนใจ จึงไม่แปลกใจที่ความใฝ่ฝันของเด็กรุ่นใหม่ที่ต้องการที่จะเป็นผู้ประกอบการกันมากขึ้น ซึ่งมีผลในอีกด้านว่าทำให้คนเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง และทำให้ในหลายธุรกิจเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนคนทำงาน หลายวิชาซีพีทีเมื่อคนเรียนจบออกมาแล้ว แทนที่จะไปประกอบวิชาชีพของตนเอง กลับนำงานอดิเรกหรือความสามารถพิเศษที่ตนเองมีอยู่มาประกอบเป็นอาชีพอิสระ (พศุ เดชะรินทร์, 2557)

เดวิด แมคคัลโลห์ จูเนียร์ คำกล่าวให้โอวาทและให้สติแก่นักเรียนที่จบการศึกษาจาก Wellesley High School ในปี ค.ศ. 2012 นักเรียนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนในรุ่นที่เรียกว่า Generation Millennium หรือ Gen M หรือที่รู้จักกันเป็นอย่างดีคือเจนเนอเรชั่นวายว่า การป็นเขาทำให้เราได้เห็นโลกที่กว้างขึ้น ไม่ใช่เพื่อให้โลกเห็นเรา ซึ่งนั่นหมายความว่าสิ่งที่เราขึ้นสูงไม่ใช่เพื่ออวดให้คนอื่นเห็น แต่เป็นการที่ทำให้เราสามารถมองสิ่งต่างๆ ได้กว้างขึ้น เป็นคำกล่าวโอวาทที่เตือนสตินักเรียน ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากลักษณะของเจนเนอเรชั่นยายนั้น ถือได้ว่าเป็นกลุ่มคนที่มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก และเป็นนักบริโภคนิยมขั้นเยี่ยม เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบเงื่อนงำ และไม่ชอบอยู่ในกรอบ คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกันได้โดยไม่ค่อยสนใจข้อจำกัดต่างๆ

1.2 ความสำคัญของปัญหา

โดยลักษณะและพฤติกรรมของเจนเนอเรชั่นวายที่ต้องมีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกับเจนเนอเรชั่นอื่น กลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นวายเองถูกจัดได้ว่า เป็นกลุ่มที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคนในรุ่นอื่น เนื่องจากพนักงานในรุ่นเจนเนอเรชั่นยวมักมีการเปลี่ยนงานบ่อยที่สุด ซึ่งสามารถลาออกจากบริษัทได้ทันที หากรู้สึกว่าจะไม่มีความสุขกับการทำงานหรือมีงานของบริษัทอื่นที่น่าสนใจหรือดีกว่า (อรรถวิท ชื่นจิตต์, 2558) ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงานในรุ่นเจนเนอเรชั่นวายไม่มีความผูกพันกับองค์กร มีแนวโน้มเรียนจบมาแล้วไม่ทำงานประจำ อาจส่งผลทางลบให้องค์กรต่างๆที่กำลังมองหาพนักงานใหม่เข้ามาแทนที่คนกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่จะเกษียณอายุในไม่ช้า และเจนเนอเรชั่นยวมักทำงานอยู่ในองค์กรแล้วมีแนวโน้มที่จะลาออกเพื่อเปลี่ยนงานที่สูง ทำให้องค์กรต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูงในการจ้างงานใหม่และฝึกอบรมพัฒนาคนใหม่ที่เข้ามาแทนที่คนเก่า และอาจส่งผลในระยะยาวต่อองค์กรได้ ในการหาผู้บริหารใหม่ แทนที่จะให้พนักงานคนเก่าที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับองค์กรเป็นอย่างดีขึ้นมาบริหาร เพื่อให้พัฒนาองค์กรต่อไป

คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นยวบบางส่วนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา หันมาเป็นผู้ประกอบการรวมถึงการเป็นฟรีแลนซ์ ทำงานอิสระที่ไม่ขึ้นตรงต่อองค์กรใด ซึ่งสามารถสังเกตได้จากสื่อออนไลน์หรือชุมชนออนไลน์ต่างๆ ที่กลุ่มคนรุ่นใหม่ตั้งกระทู้ในสื่อสังคมออนไลน์อย่างเวปไซด์พันทิป(Pantip.com) เกี่ยวกับการลาออกจากงานประจำและเปิดธุรกิจของตนเองซึ่งนับวันยังมี

จำนวนกระทู้มากยิ่งขึ้น ธุรกิจหนึ่งในอำเภอหาดใหญ่ที่มีมูลค่าตลาดสูง ผู้ประกอบการรายเล็กรายใหญ่มีเป็นจำนวนมาก อย่างโรงเรียนกวดวิชา ศูนย์วิจัยกสิกรรมไทย ประมาณการมูลค่าตลาดธุรกิจกวดวิชาในปี 2558 ไว้ที่ประมาณ 8,189 ล้านบาท เติบโตร้อยละ 6.8 จากในปี 2557 ซึ่งถือว่าเป็นตลาดที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง และจากการวิจัยของธนาคารกสิกรรมไทยพบว่าในเขตธุรกิจนี้มีผู้ประกอบการรายใหม่เข้าสู่ตลาดโรงเรียนกวดวิชาอย่างต่อเนื่อง โดยพบว่า ในปี 2556 มีจำนวนโรงเรียนกวดวิชารวม 2,342 แห่ง แบ่งเป็นในกรุงเทพฯ 565 แห่ง และในภูมิภาค 1,777 แห่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.8 จากในปี 2555 โรงเรียนกวดวิชาในต่างจังหวัดมักกระจุกตัวอยู่ในเขตปริมณฑล จังหวัดขนาดใหญ่ หรือจังหวัดหัวเมืองของภูมิภาค ที่สำคัญคือมีมากที่สุดในเขตอำเภอเมืองของแต่ละจังหวัด ซึ่งจังหวัดที่มีโรงเรียนกวดวิชามากที่สุด 10 อันดับแรก คือ กรุงเทพฯ ชลบุรี สงขลา นนทบุรี ขอนแก่น เชียงใหม่ ลพบุรี นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา และนครปฐม ตลาดกวดวิชาในจังหวัดสงขลา มีจำนวนกวดวิชาเป็นอันดับ 3 มีจำนวนกวดวิชามากถึง 83 แห่งที่ยื่นขออนุญาตจัดตั้งโรงเรียนนอกระบบกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) (K-Econ analysis, 2015) ในจำนวนนี้ยังไม่รวมสถาบันเล็กๆ ที่เปิดสอนตามบ้านและสถานที่อื่นๆ มีมูลค่าตลาดกวดวิชาในอำเภอหาดใหญ่ มากกว่า 1,000 ล้านบาทต่อปี และมีอัตราการเติบโตทุกปีปีละไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ในบริเวณย่านถนนจุดอนุสรณ์ สาเหตุที่ทำให้ตลาดกวดวิชามีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องมาจากระบบการศึกษาไทยที่ใช้คะแนน และการสอบเป็นตัวชี้วัด ทำให้การกวดวิชาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในวิถีการเรียนของเด็กไทย ด้วยความคาดหวังว่าการเรียนอย่างเข้มข้นนี้จะเพิ่มโอกาสการแข่งขันทางการศึกษา นอกเหนือจากการเปิดกวดวิชาเองแล้ว ยังมีคนกลุ่มหนึ่งที่เป็นตัวเตอร์สอนตามกวดวิชาหรือสอนตามสถานที่ต่างๆ บางรายสอนตามวิชาที่ตนเองถนัดและเรียนจบมา แต่บางรายนั้นสามารถที่จะสอนได้เกือบทุกวิชาไม่จำเป็นต้องเป็นวิชาที่ตนเองเรียนจบอาศัยความชอบและความรักในวิชานั้น ทั้งนี้กลุ่มคนเหล่านี้สามารถนำความรู้ความสามารถของตนเองไปประกอบอาชีพอื่นได้ รวมถึงเป็นพนักงานในองค์กรใหญ่ ที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้

จากการสังเกตเบื้องต้นพบว่า เจนเนอเรชั่นวายปัจจุบันมีจำนวนสัดส่วน 1 ใน 4 ของประชากรทั้งโลก สำหรับประเทศไทยมี "ประชากรเจนนาย" จำนวน 18 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 27 ของประชากรทั้งประเทศ (เข้าใจคน Gen Y, 2557) กลุ่มคนเจนนายเป็นกลุ่มคนที่ถือได้ว่าเป็นนักบริโภคนิยม เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน ในอดีตมักมีความเชื่อกันว่า ต้องสอบเข้ามหาวิทยาลัยชั้นนำให้ได้ เรียนให้เก่ง ทำเกรดเฉลี่ยสูงๆ และออกมาสมัครงานทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียง ทั้งหมดนี้เพื่อเงินเดือนที่สูงๆ และความก้าวหน้าของชีวิต แต่ในปัจจุบันแนวทางการคิดเหล่านี้เริ่มเปลี่ยนแปลงไปที่ละนิด กับมุมมองความคิดของคน

รุ่นใหม่ที่ต้องการอิสระ และความร่ำรวยแบบจับต้องได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีแนวโน้มที่เรียนจบแล้วไม่ยอมทำงานประจำ หรือทำงานประจำแต่ไม่นานก็ลาออกมหาอิสระให้กับชีวิตกันมากขึ้น ด้วยการประกอบอาชีพอิสระต่างๆ ตามความรู้ ความสนใจ และความสามารถเฉพาะทางของแต่ละคน จึงเป็นกลุ่มคนที่มีความน่าสนใจในการค้นหาปัจจัยหรือแรงจูงใจที่คนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมองว่าการทำงานประจำไม่ใช่ทางเลือกที่ดีที่สุด และหันมาประกอบอาชีพอิสระการเป็นคิวเตอร์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และจากช่องว่างงานวิจัยส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาเกี่ยวกับกวควิชานั้นทำให้เห็นว่างานวิจัยส่วนใหญ่เน้นเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภครวมถึงสาเหตุของการกวควิชา แต่ไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้ประกอบการอาชีพเป็นคิวเตอร์ จึงนำมาสู่งานวิจัยชิ้นนี้

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์และเจนเนอเรชั่นวายในการประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์แทนการทำงานในระบบ
2. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในการเลือกประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์
3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสามารถหาแนวทางการปรับปรุงระบบการทำงานในองค์กรให้มีความดึงดูดกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายให้ทำงานในองค์กรต่อไป

1.5 ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอิสระการเป็นคิวเตอร์ที่สอนในสถาบันของตนเอง สอนตามสถาบันกวควิชา และสอนตามสถานที่ต่างๆ และมีช่วงอายุ 19-34 ปี หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2539 ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

สภาพการประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์และอิทธิพลที่มีต่อการประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประกอบอาชีพอิสระการเป็นติวเตอร์ หมายถึง การประกอบอาชีพส่วนตัวที่มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนนอกห้องเรียน ซึ่งสามารถเรียนได้ที่โรงเรียนกวดวิชาหรือสถานที่สอนพิเศษต่างๆ ซึ่งในการเรียนจะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนจดจำ หรือเข้าใจเทคนิคต่างๆในบทเรียน มีรายได้จากการสอน

2. เจนเนอเรชั่นวาย หมายถึง ประชากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524–2539 หรือระหว่าง ค.ศ.1981–1996 คำว่า เจนเนอเรชั่นวาย มาจากพฤติกรรมและลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายที่ชอบดูเหตุผล เจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มคนที่อยู่ช่วงที่วิทยาการต่างๆ เจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างชัดเจน มีการคิดค้นอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่มากมาย เกิดสื่อรูปแบบใหม่ชนิดต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในสังคม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องอิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นวิศวกรในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยกำหนดเนื้อหาในการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.2 แนวคิดการประกอบอาชีพอิสระ

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอิสระ

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนกวดวิชา

2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจนเนอเรชันวาย

2.3 กรอบแนวคิด

2.1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) มาจากรากศัพท์คำในภาษาละติน Movere มีความหมายว่าการเคลื่อนไหว เป็นการเคลื่อนไหวที่มีผลต่อพลังผลักดันของมนุษย์ ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นแนวคิด และเป็นตัวกำหนดแนวทางพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้น หรือถูกชักนำด้วยวิธีการ ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ความต้องการของมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ทั้งจากภายในและภายนอกของแต่ละบุคคล แรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นหรือสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่างๆสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูน

ความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวิ (2552, น. 113) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนด หรือหมายถึงกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจกรรมที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจในกิจกรรมนั้นอย่างแท้จริง

พชรพร ครองยุทธ (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคล ทุ่มเทร่างกาย แรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542, น. 24) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลมุ่งที่จะแสดงพฤติกรรมเคลื่อนไหวของร่างกายให้ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการ

ตุลามา มหาสุชานนท์ (2547) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่สนองต่อความต้องการของบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถที่ส่งผลให้คนมุ่งมั่นทำงานอย่างขยันจนบรรลุผลสำเร็จ โดยสมัครใจของตนเอง

เฮลล์ ไรเกล (2001) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์

โคลแมน (2001, น. 464) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนหรือแรงผลักดันเริ่มแรกในการกำหนดทิศทางพฤติกรรม

E.M. Vander Aardweg & E.D. Vander Aardweg (1988, p. 38) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันแรงกระตุ้นส่วนบุคคลซึ่งมีผลต่อพฤติกรรม หรือการกระทำซึ่งมีความสอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคล

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่เป็นต้นเหตุหรือตัวกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยความมุ่งมั่นและสมัครใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะช่วยให้การตัดสินใจการใช้ชีวิตของบุคคลว่าจะเรียนอะไร ทำงานอะไร ทำอย่างไรถึงจะประสบความสำเร็จในการทำงาน และรวมถึงการใช้เวลาว่าง แรงจูงใจยังมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกับพฤติกรรมด้านต่างๆ (Eysenck, 1980, อ้าง

ถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2551) การกำหนดเป้าหมาย การหาวิธีไปให้ถึงเป้าหมาย ความพยายาม สมาธิ ซึ่งเป็นตัวสร้างพฤติกรรม

2.1.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

จันทราณี สงวนนาม (2545, น. 203-204) กล่าวว่า แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายประเภทโดยส่วนใหญ่แล้วนักจิตวิทยาจะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) และ แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการกระทำหรือเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งของล่อใดๆมากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

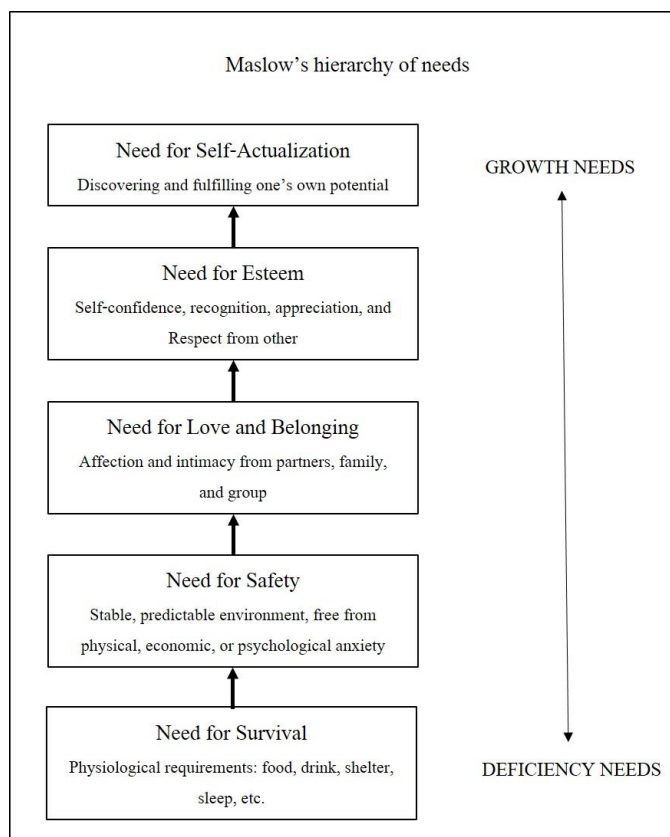
2.1.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

โดยปกติแล้วทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎีและแตกต่างกันไป ทุกทฤษฎีจะมีความคล้ายคลึงกันเป็นทฤษฎีที่อธิบายทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ศึกษาถึงความต้องการหรือความปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เนื้อหาที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการศึกษา มีดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ Abraham Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of Hierarchy of Needs) อับราฮัมมาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ระดับ (สร้อยตระกูล (ตีวานนท์) อรรถมานะ, 2550, น. 91-100)

มาสโลว์ (1959) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับโดยลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวมี 5 ระดับ โดยมีลักษณะการเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง และจากความต้องการนี้เองเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมการบริโภคแตกต่างกันออกมา (ฉลองศรี พิมลสมพงษ์, 2542, น. 36-37)



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Theory of Hierarchy of Needs)

ที่มา : Micheal W.Eysenck (2009, p. 55)

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 หรือความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์คือ ความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อนหนาวและ ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน-หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หลังจากที่ได้รับบรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหารหรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น แต่งานวิจัยส่วนใหญ่ในประเทศไทยจะกล่าวว่า ความต้องการลำดับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางสังคม (Social Need) หลังจากที่ได้รับ การตอบสนองความต้องการ 2 ขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการที่สูงขึ้นในด้านสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นหรือมีสถานภาพในสังคม เช่น ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่รัก

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการลำดับขั้นต่อมา คือ ความมั่นใจในตัวเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการถูกกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง หรือความต้องการสัจจะแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เช่นกัน ชงชัย สันติวงศ์ (2539, น. 383-389) กล่าวว่า ความต้องการลำดับที่ 5 คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ มีความต้องการที่อยากจะสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ความสมหวังในชีวิตที่บุคคลนั้นปรารถนา

จะเห็นว่าในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ลำดับความต้องการของมนุษย์จะมีความแตกต่างกันไป และจะถูกเรียงจากระดับต่ำไปยังลำดับสูง เริ่มตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานที่เป็นสิ่งจำเป็นของการดำรงชีวิตประจำวัน ไปจนถึงความต้องการระดับสูง ซึ่งมีความละเอียดอ่อนต่อจิตใจมนุษย์เป็นอย่างมาก เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุดและมนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการในแต่ละลำดับขั้นที่แตกต่างกันออกไป และมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามฐานะ สภาพและสิ่งแวดล้อมของตัวบุคคลนั้น

2. ทฤษฎีการความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ERG

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เป็นทฤษฎีที่ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ แต่สร้างรูปแบบที่แตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ในปี ค.ศ.1972 ซึ่งจากการศึกษาของ แอลเดอร์เฟอร์ได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ซึ่งประกอบ E (Existence) คือความต้องการดำรงชีวิต R (Relatedness) คือความต้องการมีสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (ชงชัย สันติวงษ์, 2539, น. 389-390)

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พอกำสยความปลอดภัยทางร่างกาย

2. ความต้องการมีสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

3. การต้องการความเจริญก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโตก้าวหน้า เช่น ได้รับการยกย่อง ประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ นั้นจะชี้ให้เห็นความต้องการของมนุษย์ไม่ได้เป็นลำดับขั้นอย่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ประการนี้สามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ไม่ต้องให้ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองก่อนแล้วจึงเกิดความต้องการอื่นขึ้นมา พรปวีร์ เชื่อมเจริญพรกุล (2554 อ้างถึงใน นิศาชล สกฤตชาญณรงค์, 2558, น. 13) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ความต้องการในระดับอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ เช่น ความต้องการได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับทางสังคมและอาจเกิดความต้องการก้าวหน้าไปพร้อมๆกัน และ แอลเดอร์เฟอร์ยังค้นพบว่าลำดับขั้นของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล

3. ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al., 1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก แซงต์-อองส์, 2551, น. 88-89) เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ศาสตราจารย์ หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์ฟ (Western Reserve University) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล และได้พบทฤษฎีออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor Theory) 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจและรักในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงาน โดยตรง ปัจจัยด้านนี้สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงความยอมรับในความสามารถ เมื่อบุคคลได้กระทำงานนั้นสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยปราศจากการตรวจสอบหรือควบคุม

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา มีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน และค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพราะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้หลายประการ

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของบุคคล การที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของบุคคล

2.3 สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องานเช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ หรืออาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.4 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

สรุปได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮอรัซเบอร์กนั้น ได้ให้ความเข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละบุคคลและปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใญ่นั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้

4. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลเลนด

เดวิด ซี แมคเคลเลนด ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เดวิด ซี แมคเคลเลนด เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้วเรามีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ (McClelland, 1987 อ้างถึงใน สุชาติ อยู่สุข, 2547) คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน

ให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต บุคคลเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเองและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จด้วยตัวเอง บุคคลเหล่านี้จะสนใจถึงผลสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น และแมคเคิลแลนดซ์ยืนยันว่าความต้องการจะได้มาหรือเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ของชีวิตเขา แม้ว่าความต้องการเหล่านี้โน้มเอียงที่จะเป็นผลผลิตจากสภาวะที่หลากหลายที่พวกเขาได้สัมผัสอยู่ บางครั้งแม้มีเหตุการณ์ที่เจาะจงสามารถมีอิทธิพลต่อความปรารถนาได้

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะควบคุมมีอิทธิพลหรือรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น แมคเคิลแลนดซ์และทีมงานวิจัยของเขาได้พบว่า บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำเป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอน และชอบพูดในที่ชุมชน ชอบการแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้นจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างใกล้ชิดและเป็นมิตร บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคิลแลนดซ์นั้นบุคคลจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ทำสิ่งที่ตนเองปรารถนาและตรงตามความต้องการของตนมากที่สุด ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะมีผลต่อพฤติกรรมมากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลและปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น สภาพแวดล้อม ค่านิยม อุปนิสัย ทักษะบุคคล

5. ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self - Determination Theory)

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง หรือทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง นั้นเป็นทฤษฎีของ Deci and Ryan (2000 อ้างถึงใน Handbook of Theories of Social Psychology, 2012, p. 416) กล่าวว่า Self - Determination Theory (SDT) คือ ทฤษฎีที่มาจากประสบการณ์ของแรงจูงใจในมนุษย์ และบุคลิกภาพในบริบทสังคมที่ทำให้แรงจูงใจแตกต่างกันออกไปซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับตัดสินใจได้ด้วยตนเองและการควบคุมด้วยตนเอง

Self - Determination Theory (SDT) (1985 อ้างถึงใน นิตยา แก้วสอน, 2548) กล่าวว่าแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการภายในที่มีมาแต่กำเนิดของบุคคลที่จะแสดงความสามารถแห่งตน

และกำหนดด้วยตนเองหรือมีอิสระในตนเองในการแสดงพฤติกรรมที่ตนสนใจ ซึ่งแรงจูงใจภายใน เป็นพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและกระบวนการทางจิตที่หลากหลาย โดยมีรางวัลเบื้องต้นคือ ความรู้สึกมีความสามารถหรือมีประสิทธิภาพและการมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง

ทฤษฎีการกำหนดตัวเอง (SDT) จะแสดงให้เห็นถึงกรอบกว้างสำหรับการศึกษา ของแรงจูงใจของมนุษย์และบุคลิกภาพ ทฤษฎีการกำหนดตัวเอง (SDT) เป็นทฤษฎีระดับอภิทฤษฎี สำหรับกรอบการศึกษาการสร้างแรงบันดาลใจ รูปแบบทฤษฎีจะอธิบายแหล่งที่มาของแรงจูงใจ ภายใน และภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในมีความแตกต่างกันในรายละเอียด ของบทบาทที่เกี่ยวข้องของแรงจูงใจภายในและประเภทของแรงจูงใจภายนอกในการพัฒนาองค์ ความรู้และสังคม และยังอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทฤษฎีการกำหนดตัวเอง (SDT) ยัง มุ่งเน้นวิธีการที่ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่ช่วยในการส่งเสริมหรือทำลายความรู้สึกของบุคคล จากการตัดสินใจด้วยตนเองและการคิดริเริ่ม นอกจากนี้แล้วยังรวมไปถึงความเป็นอยู่ที่ดีและ คุณภาพของการดำเนินงานของตัวบุคคล ซึ่งทฤษฎีการกำหนดการกระทำด้วยตนเอง อธิบายมโน ทัศน์ของแรงจูงใจว่า ประกอบด้วยแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยมองว่าอยู่บน แผนภาพที่แสดงความต่อเนื่อง (Continuum) ของการกำหนดการกระทำด้วยตนเอง (Self - Determination) ที่ปลายด้านหนึ่งของแผนภาพนี้คือ การไม่สามารถกำหนดการกระทำได้ด้วยตนเอง และถูกกำกับด้วยปัจจัยภายนอก (แรงจูงใจภายนอก) เป็นการยอมทำตามการร้องขอของผู้อื่น เพื่อที่จะได้รับของรางวัลตามที่คาดหวังหรือหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ ส่วนที่ปลายอีกด้านหนึ่งของ แผนภาพความต่อเนื่องนี้เป็นการตัดสินใจที่กระทำด้วยตนเองอันเป็นผลจากการกำกับของปัจจัย ภายใน (แรงจูงใจภายใน) เจื่อนไขในการสนับสนุนประสบการณ์ส่วนบุคคลนั้น Deci และ Ryan (2000) ได้เสนอว่า ถ้าอยากกระตุ้นให้คนเราเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) นั้น เรา จะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) 3 อย่างก่อน นั่นก็คือ

1. ความต้องการอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง (Need for Autonomy) คือการที่ บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกการกระทำได้ด้วยตนเอง ความมีอิสระในการตัดสินใจมีส่วนสำคัญที่ สนับสนุนพัฒนาการของแรงจูงใจภายใน

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น (Need for Relatedness) เป็น ความรู้สึกของความเป็นเจ้าของซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ทางสังคมเกี่ยวกับความไว้วางใจ ความเอื้อ ออาทรและความห่วงใยที่มีต่อสุขภาวะทางสังคมและจิตใจซึ่งกันและกัน

3. ความต้องการเป็นคนที่มีทักษะความสามารถ (Need for Competence) เป็นความ เชื่อในความสามารถและความมีประสิทธิภาพของตนเองในการกระทำกิจกรรมที่มีความยากหรือทำ ทายความสามารถ

ซึ่งความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) 3 ข้างต้นสามารถให้เหตุผลที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจและรูปแบบที่มีคุณภาพสูงของแรงจูงใจทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติ ที่เน้นให้บุคคลมีอิสระในการแสดงออกซึ่งศักยภาพ ความสามารถ สามารถสร้างทางเลือกในการปฏิบัติของตนเอง การกำหนดตนเองจึงถือเป็นการเสริมพลังการทำงานของบุคคล ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำตนเองบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จ (Selfdeterminationtheory, ม.ป.ป.)

2.1.2 แนวคิดการประกอบอาชีพอิสระ

2.1.2.1 ความหมายของอาชีพอิสระ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2527, น. 5 อ้างถึงใน จำนวนัก มุ่งยุคกลาง , 2546, น. 10) ได้ให้ความหมายของการประกอบอาชีพอิสระว่า อาชีพอิสระ คือ การที่บุคคลเป็นเจ้าของธุรกิจหรือห้างหุ้นส่วนในธุรกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรืออีกนัยหนึ่งคือการที่บุคคลประกอบอาชีพอิสระหารายได้โดยไม่มีนายจ้าง หรือไม่อยู่ในฐานะลูกจ้าง

เฉลียว บุรีภักดิ์ (2535) ให้ความหมายว่า อาชีพอิสระ หมายถึง อาชีพที่ผู้ประกอบการเป็นเจ้าของไม่เป็นลูกจ้างรับเงินเดือนรายเดือนจากนายจ้าง แต่นับค่าตอบแทนจากลูกค้า เจ้าของกิจการเป็นผู้ลงมือกระทำเองในฐานะผู้ปฏิบัติทั้งหมดด้วยตนเอง และอาจจะมีผู้ช่วยเหลือปฏิบัติงานที่รับเงินเดือนหรือค่าจ้างได้

สวัสดิ์ สุวรรณอักษร (2515) ให้ความหมายคำว่า อาชีพอิสระ หมายถึง อาชีพที่ผู้ประกอบการเป็นเจ้าของและดำเนินการเองตั้งแต่ต้น การหาทุน การจัดการ และการรับผิดชอบในผลกำไรหรือขาดทุน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สุนทร โคตรบรรเทา (2552, น. 71) ที่กล่าวว่า อาชีพอิสระเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการสร้างขึ้นมาจาก ลงทุนเอง ดำเนินการด้วยตนเอง ไม่รับคำสั่ง และไม่ออกคำสั่ง ตัดสินใจด้วยตนเอง

สุมาลี สุมาลาลัย (2546, น. 14) ให้ความหมายคำว่า อาชีพอิสระ หมายถึง การที่บุคคลประกอบอาชีพหารายได้เอง ไม่มีนายจ้างหรือไม่อยู่ในฐานะลูกจ้าง โดยบุคคลนั้นเป็นเจ้าของกิจการเอง ดำเนินธุรกิจด้วยการลงทุน ในรูปการผลิต การจำหน่ายหรือให้บริการเพื่อหวังกำไรและเสี่ยงต่อการล้มเหลว

จรรุวรรณ คงขุนเทียน (2554, น. 10) ให้ความหมายคำว่า อาชีพอิสระ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการอาชีพได้ตั้งตัวเองเป็นผู้ประกอบการ โดยไม่มีนายจ้างไม่มีหัวหน้างานไม่อยู่ในฐานะลูกจ้างเป็นในลักษณะการรับจ้างหรือไม่รับจ้างก็ได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ประกอบการ เป็น

เจ้าของกิจการเองในลักษณะครัวเรือนหรืออยู่ในฐานะหุ้นส่วนดำเนินการด้วยการลงทุนเอง รวมหุ้นกับญาติพี่น้องเพื่อนฝูง มีการจัดการตนเอง รับผิดชอบต่อความเสี่ยง การขาดทุน การล้มเหลวทางธุรกิจด้วยตนเอง กิจการดำเนินการในรูปของการผลิต การจำหน่าย การให้บริการ เป้าหมายของการประกอบการคือผลกำไรเป็นค่าตอบแทนไม่มีค่าจ้างเป็นรายวัน รายเดือน ไม่มีสวัสดิการ ขนาดของกิจการอาจมีขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ขึ้นอยู่กับกำลังทรัพย์และความสามารถในการดำเนินงาน

ประสิทธิ์ คำภีร์ (2545, น.1) กล่าวว่าอาชีพใดก็ตามที่ผู้ประกอบการอาชีพเป็นเจ้าของกิจการเอง เป็นนายตนเอง กิจการจะใหญ่หรือเล็กขึ้นอยู่กับกำลังความสามารถและทุนทรัพย์ อาชีพอิสระมีลักษณะดังนี้ คือ ความมั่นคงขึ้นอยู่กับความสามารถ ไม่มีสวัสดิการ ไม่จำกัดรายได้ ไม่จำกัดความก้าวหน้า เป็นอิสระไม่มีเงื่อนไข สามารถสร้างงานด้วยตนเอง ไม่จำกัดจำนวน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประกอบอาชีพอิสระ หรืออาชีพการจ้างงานตนเอง (Self-Employment) คือ อาชีพที่มีการประกอบการธุรกิจไม่ว่าจะเป็นการค้าขาย ผู้ผลิตและผู้จำหน่ายสินค้า การให้บริการ หรือลักษณะเจ้าของเป็นผู้ดำเนินกิจการด้วยตนเอง หรือลงทุนร่วมกับผู้อื่น มีรูปแบบการดำเนินงานที่เป็นอิสระ ตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นผู้ยอมรับความเสี่ยงตามลำพัง เน้นการพึ่งพาตนเอง ความสำเร็จขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวและมุ่งหวังผลตอบแทนในรูปของกำไรจากการดำเนินงาน และขนาดของกิจการอาจมีขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ขึ้นอยู่กับกำลังทรัพย์และความสามารถในการดำเนินงาน

โดยความหมายข้างต้นงานศึกษานี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ความหมายของ จารุวรรณ คงขุนเทียน (2554, น. 10) โดยคำนิยามนี้ให้ความหมายที่ครอบคลุมความหมายของ อาชีพอิสระ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการอาชีพได้ตั้งตัวเองเป็นผู้ประกอบการ โดยไม่มีนายจ้างไม่มีหัวหน้างานไม่อยู่ในฐานะลูกจ้างเป็นในลักษณะการรับจ้างหรือไม่รับจ้างก็ได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ประกอบการ เป็นเจ้าของกิจการเองในลักษณะครัวเรือนหรืออยู่ในฐานะหุ้นส่วนดำเนินการด้วยการลงทุนเอง รวมหุ้นกับญาติพี่น้องเพื่อนฝูง มีการจัดการตนเอง รับผิดชอบต่อความเสี่ยง การขาดทุน การล้มเหลวทางธุรกิจด้วยตนเอง กิจการดำเนินการในรูปของการผลิต การจำหน่าย การให้บริการ เป้าหมายของการประกอบการคือผลกำไรเป็นค่าตอบแทนไม่มีค่าจ้างเป็นรายวัน รายเดือน ไม่มีสวัสดิการ ซึ่งให้คำอธิบายของอาชีพอิสระที่ให้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ในขณะที่คนอื่นๆ นั้นให้ลักษณะของผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่มีความหมายที่ใกล้เคียงกันแต่ยังไม่ครอบคลุมความหมายทั้งหมด

2.1.2.2 ลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระ

ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2530) ทำการศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์ผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพอิสระพบว่า คุณลักษณะที่ทำให้ประสบความสำเร็จ 10 อันดับแรกได้แก่ ความขยัน ความอดทน ซื่อสัตย์ ตั้งใจทำงาน แสวงหาความรู้อยู่เสมอ รัก

และชอบงานที่ทำ มีความมานะพยายาม มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีขั้นตอนในการทำงานและปรับปรุงงาน อยู่เสมอ สำหรับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ 10 อันดับแรก ได้แก่ เห็นว่าเป็นงานอิสระไม่ขึ้นกับใคร คู่แข่งกับอาชีพนั้นมาก่อน รายได้ดี มีความมั่นคง รักชอบพอที่จะทำ มีคนทำน้อย หรือไม่มีใครทำมาก่อน ได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่น มองเห็นลู่ทางความก้าวหน้า ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น เห็นคนอื่นประสบความสำเร็จและเห็นว่าสภาพพื้นที่มีความเหมาะสม

McClelland and Others (1987 อ้างถึงใน ชูติระ ระบอบ 2548, น. 24) ได้ทำการศึกษาทางด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับการบรรลุความสำเร็จของบุคคลผู้ซึ่งเป็นผู้ประกอบการที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ บุคคลที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความชำนาญเฉพาะตน
3. มีความรอบรู้ในผลของการตัดสินใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ

และ McClelland and Others ยังศึกษาเรื่องบุคลิกของผู้ประกอบการอิสระ มีบุคลิกที่น่าสนใจของผู้ประกอบการอิสระดังนี้

1. ต้องการความสำเร็จ
2. บรรณาคความรับผิดชอบ
3. เลี้ยงพอประมาณ
4. การรับรู้ถึงความเป็นไปได้ของความสำเร็จ
5. ถูกกระตุ้นจากผลงาน
6. มีไฟตลอดเวลา
7. มองการณ์ไกล
8. มีทักษะในการจัดการ
9. มีทัศนคติที่ว่า “เงินสำคัญเป็นรองจากความสำเร็จ”

นอกจากนี้ ปราโมทย์ เจนการ (2523, น. 56 อ้างถึงใน สรเพชร บุญอ้อม 2541, น.7) ว่าคุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระ ควรจะมีบุคลิกภาพในการเสริมสร้างตนเองให้เป็นผู้มีความสนใจที่จะประกอบอาชีพอิสระให้ประสบผลสำเร็จ ในด้านคุณลักษณะองค์ประกอบเชิงมนุษย์ 10 ประการ คือ

1. คุณลักษณะของความไม่เชื่อโชคลาง ความพยายามและความรอบคอบ
2. คุณลักษณะของการคิดค้นประดิษฐ์ด้วยความมีเหตุผล
3. คุณลักษณะของความเป็นผู้นำในด้านต่างๆ

4. คุณลักษณะของความสามารถในการกล้าเสี่ยงที่จะดำเนินธุรกิจ
5. คุณลักษณะของควมมีเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์
6. คุณลักษณะของความกล้าเสี่ยงอย่างสมเหตุผลในแง่ของการลงทุน
7. คุณลักษณะของความสามารถและความเชื่อในสังคมเชิงธุรกิจ
8. คุณลักษณะของความเชื่อในอิทธิพลจากการควบคุมภายใน
9. คุณลักษณะของความสามารถในการรับรู้และการเห็นช่องทางธุรกิจ
10. คุณลักษณะของการมีแรงจูงใจและค่านิยมที่ดีในการทำงาน

ส่วนคณีย์ เทียนพุด (2531 อ้างถึงใน กองวิจัยตลาดแรงงาน และกองส่งเสริมการมีงานทำ, 2557) เห็นว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระจำเป็นต้องมีคุณสมบัติต่างๆ เพื่อจะได้ เป็นผู้ประกอบการที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย

1. กล้าเสี่ยง (Taking Risk) อาชีพอิสระเป็นการประกอบธุรกิจส่วนตัว จึงต้องมีการลงทุน ในขณะที่ถ้าเป็นลูกจ้างไม่ต้องลงทุนอะไร ซึ่งการลงทุนย่อมมีความเสี่ยง เพราะไม่รู้ว่าผลลัพธ์จะออกมาอย่างไร ดังนั้น ก่อนที่จะตกลงใจจะประกอบอาชีพใด จึงต้องพิจารณา วิเคราะห์ และไตร่ตรองอย่างละเอียดก่อน

2. มีความคิดสร้างสรรค์ (Taking Initiative) การประกอบอาชีพอิสระมิได้ยึดติดกับรูปแบบใดๆ เนื่องจากผู้ประกอบการอาชีพอิสระต้องเป็นนายของตนเอง ดังนั้น ในการปรับปรุงสินค้าหรือบริการสามารถ ทำได้อย่างอิสระ เพื่อให้ได้มาซึ่งกำไรในการดำเนินธุรกิจ

3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ธุรกิจแต่ละประเภทต้องการการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ผู้ประกอบอาชีพอิสระจึงต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ในภาวะการณ์ที่ตลาดมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ธุรกิจบางประเภทสามารถสวนกระแสเศรษฐกิจโดยรวมได้ ดังนั้น ผู้ประกอบอาชีพอิสระจึงต้องมีความมั่นใจ เพื่อจะได้พาธุรกิจของตนให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ได้ ดังนั้นถ้าไตร่ตรองดีแล้วว่า จะทำอะไร เมื่อไร เวลาใด จงทำทันที

4. อดทน ไม่ท้อถอย (Persistence and Dealing with Failure) การประกอบอาชีพทุกอย่างย่อมมีทั้งกำไรและขาดทุน โดยเฉพาะเมื่อเริ่มประกอบการใหม่ๆ จะต้องประสบปัญหาและอุปสรรคบ้าง ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องธรรมดา ผู้ประกอบอาชีพจึงต้องพร้อมที่จะรับข้อผิดพลาดและนำมาแก้ไขด้วยความอดทน ไม่ท้อแท้ท้อถอย

5. มีวินัยในตนเอง (Having Discipline) การประสบความสำเร็จในอาชีพกิจการของตนเองจำเป็นต้องมีวินัย มีกฎระเบียบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ถ้าขาดวินัย การประกอบอาชีพก็อาจไม่ประสบผลสำเร็จ การเป็นผู้มีวินัยนับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ประกอบอาชีพทุกประเภท

เพราะวิจัยจะเป็นสิ่งที่คอยกำหนดให้ผู้ประกอบการปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้ ถ้าผู้ประกอบการขาดวินัยธุรกิจย่อมจะต้องประสบกับการขาดทุน และล้มเหลวไปในที่สุด

6. มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ (Good Attitude) ไม่ว่าจะงานนั้นจะเป็นงานที่มีเกียรติหรือไม่ ผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องรักในงานที่ทำ และให้เกียรติกับงานนั้นๆ เสมอ

7. มีความรอบรู้ (Seeking Information) การประกอบอาชีพอิสระจะต้องรับรู้ข่าวสารอยู่เสมอ เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปเร็วมาก ประโยชน์ของการรับรู้ข่าวสาร จะทำให้สามารถปรับปรุงธุรกิจของตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ผลที่ได้ก็คือ กำไร

8. มีมนุษยสัมพันธ์ (Good Human Relationship) การประกอบอาชีพ จะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์อันดีเพื่อผลประโยชน์ในธุรกิจของตนเอง ไม่ว่าจะเป็ลูกค้า บุคคลรอบข้าง หรือคู่แข่งก็ตาม เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีจะทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงานเป็นอย่างยิ่ง

9. มีความซื่อสัตย์ (Honesty with Customer) ผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องมีความซื่อสัตย์และจริงใจ ต่อลูกค้า การบริการลูกค้าให้เกิดความประทับใจการขายสินค้า หรือบริการ และกลับมาใช้บริการอีก เป็นหัวใจสูงสุด เพื่อผลประโยชน์ต่อธุรกิจและต่อตัวเองในที่สุด

10. มีความรู้พื้นฐานในการเริ่มทำธุรกิจ การที่จะทำอะไรสักอย่างหนึ่งบุคคลควรได้รู้จักสิ่งที่จะทำอย่างน้อยให้รู้ว่าทำจากอะไร ชื่อวัตถุดิบจากไหน ตลาดอยู่แห่งใด และหากต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติม จะหาได้จากที่ไหน

11. มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการประกอบอาชีพอิสระ เมื่อมีความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพแล้ว ก็ควรได้มีการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนารูปแบบของสินค้าหรือบริการ อีกทั้งยังต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการประกอบอาชีพนั้นๆ เช่น หากเป็นช่างเสริมสวยก็ต้องพัฒนาตนเองให้ดูสวยงาม เมื่อลูกค้าเห็น ได้ดูน่าเชื่อถือ หรือหากเลือกที่จะขายอาหาร ผู้ขายก็ควรแต่งตัว ให้ดูสะอาด ไม่สูบบุหรี่ขณะทำอาหาร เป็นต้น

สามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะการประกอบอาชีพอิสระนั้น เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในเชิงธุรกิจ และจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ มาสนับสนุน และมีลักษณะ อย่างความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าตัดสินใจ ความขยันอดทน ความเฉลียวฉลาด ความกระตือรือร้น มีความรู้ในการจัดการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2.1.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ

การศึกษาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง บุคคลที่มีการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ จึงมีความพร้อมที่รองรับการเปลี่ยนแปลงและสนองความต้องการของสังคม โดยเฉพาะความ

ต้องการด้านกำลังแรงงาน เพราะในปัจจุบันถือว่าแรงงานเป็นทุนประเภทหนึ่ง จึงถือได้ว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการทำงาน (สุรเกียรติ์ ยอดวิเศษ, 2539, น. 9) การดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมนั้น อาชีพจึงเป็นหลักความมั่นคงทั้งของตนเองและครอบครัว รวมทั้งเป็นสิ่งที่สามารถทำให้คนมีความกินดีอยู่ดี มีความพร้อมในด้านต่างๆ บุคคลจะประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง การเลือกอาชีพของบุคคลขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยหลายองค์ประกอบในการตัดสินใจ เช่น พื้นฐานทางด้านครอบครัว ประสบการณ์ ความรู้ ระดับสติปัญญา ความสามารถ และขึ้นอยู่กับข้อจำกัดและข้อแตกต่างกันออกไปตามบุคลิกภาพและคุณสมบัติของแต่ละคน ดังนั้นการตัดสินใจเลือกอาชีพจึงเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและยากลำบาก อีกทั้งแต่ละสาขาอาชีพต้องการบุคคลที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันออกไป จึงมีทฤษฎีการเลือกประกอบอาชีพดังนี้

1. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland's Theory of Vocational Choice) จอห์น แอล ฮอลแลนด์ (John L. Holland) เป็นผู้สร้าง 'แบบสำรวจความพอใจในอาชีพ' (The Vocational Preference Inventory) กล่าวว่า การเลือกอาชีพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล และยังสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงาน และทักษะ ดังนั้นการเลือกอาชีพแสดงออกถึงบุคลิกภาพ (ชุตีระ ระบอบ, 2548, น. 26)

ฮอลแลนด์ (อ้างถึงใน อุบลรัตน์ วรรณวิไล, 2551, น. 12) ได้สร้าง ทฤษฎีการเลือกอาชีพ ขึ้นโดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการดังนี้

1. บุคลิกภาพ ของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะ ตามความสนใจอาชีพ ประเภทต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานบริการ การศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรี และวรรณกรรม บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่างๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ศักดิ์ศรีระกูล บิдамารดา ระดับชั้นทางสังคม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้จะกลายเป็นความสนใจและจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถ เฉพาะท้ายที่สุด ความสนใจและความสามารถเฉพาะจะกำหนดให้เกิดบุคลิก ความคิด การรับรู้และแสดงเอกลักษณ์ของตน

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคลสามารถแบ่งได้เป็น 6 อย่างตามความสนใจอาชีพ ประเภทต่างๆ ข้างต้นเช่นเดียวกันสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดันบางประการและโดยเหตุที่บุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความ

สนใจ และความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่างๆที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้นบุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไรๆคล้ายๆกัน

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดลอม ที่เอื้ออำนวยให้ได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของตัวเอง ทั้งยังเปิดโอกาสให้ได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของตัวเอง

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดลอม ด้วยเหตุนี้ เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดลอมบุคคล ก็จะทำให้เราทราบถึง ผลที่จะติดตามมาด้วย ซึ่งได้แก่ การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางการศึกษา และสังคม

การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกของบุคลิกภาพและความสนใจเฉพาะบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อทักษะและความสามารถในการแสดงออกถึงความเหมาะสมของพฤติกรรมที่จะเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งสำหรับเป็นวิถีทางดำเนินชีวิต ลักษณะของบุคลิกภาพจำแนกได้เป็น 6 รูปแบบ ได้แก่

1. บุคลิกภาพแบบ Realistic ชอบอาชีพในรูปแบบรูปธรรม ลักษณะงานที่ใช้กำลังกาย หรืองานกลางแจ้งที่ส่วนใหญ่เป็นงานของเพศชาย เช่น การก่อสร้าง การขนส่งสินค้า งานในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ไม่ชอบงานประเภทบริการศึกษาและสังคม

2. บุคลิกภาพแบบ Investigative ชอบอาชีพในรูปแบบที่ใช้สติปัญญา การวิเคราะห์ การค้นหาความรู้หรือข้อเท็จจริง การแก้ไขปัญหา เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง เช่น นักวิชาการ หนายความ นักวิเคราะห์ระบบ ครูอาจารย์

3. บุคลิกภาพแบบ Artistic ชอบอาชีพในรูปแบบนามธรรม มีความอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ชอบอยู่ในกรอบหรือภายใต้กฎเกณฑ์ เช่น ศิลปิน นักแสดง นักออกแบบ ผู้สื่อข่าว นักดนตรี

4. บุคลิกภาพแบบ Social ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม ที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาให้กับบุคคลหรือสังคม งานที่เกี่ยวข้องกับสังคม การทำงานเป็นทีมงาน งานที่ต้องพูดคุยหรือสนทนา ให้ความรู้ การฝึกหัด การพัฒนา การอนุรักษ์และการสั่งสอน บุคคลกลุ่มนี้มักมีลักษณะ มีอำนาจ ให้ความร่วมมือ มีไมตรี มีความเป็นหญิง กว้างขวาง มีความคิดลึกซึ้ง ใจคนเก่ง ชอบเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ เช่น ครู นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์

5. บุคลิกภาพแบบ Enterprising ชอบอาชีพในลักษณะท้าทาย มีความเสี่ยง ใ้ภาวะผู้นำ ชอบงานบุกเบิก ไม่ชอบอยู่ภายใต้การชี้นำของบุคคลอื่น กล้าโต้แย้ง น่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา เช่น นักธุรกิจ พ่อค้า นายหน้า นักบริหาร

6. บุคลิกภาพแบบ Conventional ชอบอาชีพที่มีการจัดการ โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบชัดเจน เช่น ข้าราชการ หรือพนักงานในองค์กรอย่างเป็นทางการ ยึดมั่นและเคารพกฎระเบียบ ไม่ชอบความขัดแย้ง ยินดีปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่ได้แย้ง ชอบอาชีพที่มีความมั่นคงสูง ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง อย่างพนักงานในองค์กรหรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งต่างๆในองค์กร

บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไป 6 ประเภทข้างต้นนั้น สามารถมีความสอดคล้องต้องกัน (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องกัน เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจในอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคมกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย หรือบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียนกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรีและวรรณกรรม ซึ่งนอกจากบุคลิกภาพของบุคคลทั่วไป 6 ประเภทข้างต้นนั้น สามารถมีความสอดคล้องต้องกันแล้วยังสามารถมีความแตกต่างกัน (Differentiation) โดยปกติ บุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่น ๆ ประปนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

บุคลิกภาพของคนจะสะท้อนผ่านการเลือกอาชีพของตน โดยเหตุผลในการเลือกอาชีพนั้นเกิดจากการผสมผสานความคิดต่อตัวเอง และความเข้าใจต่ออาชีพที่เลือก คือคนที่เลือกอาชีพได้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนมากที่สุด จะมีความพึงพอใจในอาชีพและส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพนั้นๆ ได้

2. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร (Roe's Theory of Vocational Choice)(1966 อ้างถึงใน อมรรัตน์ เหล่าบุญมา 2550, น. 21-23) แอนนี โร (Anne Roe) ได้พัฒนาทฤษฎีการเลือกอาชีพจากผลงานวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพ สถิติปัญญา ความถนัด ประสบการณ์ในวัยเด็ก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของบุคคล โรได้เสนอแนวคิดไว้ 2 ประการ คือ

1. บุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะกับบุคลิกภาพและสนองความต้องการของตน
2. ประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้จากการอบรมเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

บุคคลแต่ละคนจะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจาก พันธุกรรมและประสบการณ์ในวัยเด็กจะถูกกระตุ้นด้วยความต้องการทำให้กลายมาเป็นทัศนคติในการเลือกอาชีพ นอกจากนี้ประสบการณ์ในวัยเด็กที่มีลักษณะแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมบุคลิกและนำไปสู่การเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน ทฤษฎีของ โร (Roe) ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ประการ คือ

1. อิทธิพลของพันธุกรรมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ
2. อิทธิพลของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

โรเชื่อว่าทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ที่จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็นขั้นๆ จากขั้นมูลฐานที่ต่ำสุด คือ ความต้องการทางกาย จนถึงขั้นสูงสุดคือ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ ซึ่งเรียงตามลำดับได้ดังนี้

- ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย
- ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย
- ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ
- ขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่องนับถือและอิสรภาพ
- ขั้นที่ 5 ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง

โร (Roe) เชื่อว่า การที่ความต้องการขั้นต่าง ๆ ของเด็กจะได้รับการตอบสนองหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดาหรือผู้ปกครองกับเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ และบุคลิกภาพนี้จะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล โดยบุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพและสนองความต้องการของตน

3. อิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็กตอนต้น (Early Childhood Experiences) ซึ่งเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูเด็กของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง โรได้แบ่งแบบฉบับของการเลี้ยงดูเด็กซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 แบบดังต่อไปนี้

3.1 ผู้ปกครองที่เข้มงวดหรือปกป้องคุ้มครองเด็กมากเกินไปจะมีผลให้เด็กเลือกอาชีพด้านกฎหมาย ประเพณีหรือด้านศิลปะและสันตนาการ

3.2 ผู้ปกครองที่ทอดทิ้งหรือไม่ยอมรับเด็กจะมีผลให้เด็กขาดความสุข ไม่ต้องการทำงานติดต่อกับบุคคลอื่น และจะเลือกอาชีพด้านวิทยาศาสตร์หรือด้านงานกลางแจ้ง

3.3 ผู้ปกครองที่ยอมรับเด็กโดยให้ความรัก ความอบอุ่น จะมีผลให้เด็กปรับตัวได้ดีในงานอาชีพบริการสังคมหรืองานเกี่ยวกับเทคโนโลยี

3. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอปพอก

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอปพอก (Hoppock's Composite Theory) Robert Hoppock (1976 อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2548, น. 48-52) ได้อธิบายทฤษฎีว่า การที่จะพิจารณาพฤติกรรมการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น ไม่สามารถอธิบายได้โดยอาศัยทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้ การเลือกอาชีพจะแตกต่างกันไปเนื่องจากอิทธิพลของการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ได้แก่ ชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับ ความมั่นคง ความคาดหวังในการดำเนินชีวิต ความพึงพอใจ ผลตอบแทน การเลือกอาชีพของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อบุคคลนั้นเชื่อว่าอาชีพใหม่ นั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าอาชีพเดิม หลักการสำคัญในการเลือกอาชีพ ดังนี้

ประการที่ 1 บุคคลเลือกอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

ประการที่ 2 บุคคลเลือกอาชีพซึ่งตนเชื่อว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการที่มีความสำคัญสูงสุดสำหรับตนเอง

ประการที่ 3 ความต้องการของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของตนเอง แม้ว่าการรับรู้เกี่ยวกับอาชีพของบุคคลอาจจะยังไม่ชัดเจนก็ตาม เช่นบุคคลรู้ที่ต้องการประกอบอาชีพพยาบาลเพราะชอบช่วยเหลือผู้คน หรือบางคนอาจไม่รู้ว่าเหตุใดจึงอยากประกอบอาชีพทนายความรู้เพียงแค่ว่าเป็นอาชีพที่ดึงดูดความสนใจได้มากที่สุด

ประการที่ 4 พัฒนาการทางอาชีพของบุคคลหนึ่งจะเริ่มตระหนักว่า มีอาชีพบางอาชีพที่จะทำให้บุคคลได้รับความพึงพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการได้

ประการที่ 5 สิ่งที่จะเป็นเครื่องหมายว่าเรามีพัฒนาทางการเลือกอาชีพมากขึ้นหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับว่าเราเข้าใจว่าการเลือกอาชีพของเราได้สนองตอบความต้องการของตนเพียงใด ยิ่งบุคคลแน่ใจว่า เราเลือกอาชีพนี้เพราะตนเองมีความต้องการอย่างนี้ อย่างนั้น ก็ยิ่งแสดงว่าเรามีพัฒนาการทางอาชีพสูงขึ้น

ประการที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองของแต่ละบุคคลจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพเพราะจะช่วยให้ตนเองทราบถึงความต้องการ และช่วยคาดการณ์ได้ว่าจะประสบความสำเร็จในอาชีพที่จะตัดสินใจเลือกนั้นจะนำความพึงพอใจมาให้มากน้อยเพียงใด

ประการที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพแต่ละบุคคล เพราะจะช่วยให้สามารถค้นพบอาชีพที่อาจตอบสนองความต้องการของตนเองได้

ประการที่ 8 ความพึงพอใจในอาชีพ เกิดจากการได้ประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการ ยิ่งถ้าสิ่งทีบุคคลมีใกล้เคียงสิ่งทีบุคคลต้องการมากเพียงใด ความพึงพอใจในงานอาชีพของบุคคลก็ยิ่งสูงขึ้นเท่านั้น

ประการที่ 9 ความพึงพอใจในอาชีพของแต่ละบุคคลมีผลมาจากการได้รับตอบสนองความต้องการของตนเองในปัจจุบันและจากแนวโน้มที่จะได้รับในอนาคต

ประการที่ 10 การตัดสินใจเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ ถ้าบุคคลเชื่อว่าการเปลี่ยนสามารถตอบสนองความต้องการได้ดีกว่า

สรุปได้ว่าจากทฤษฎีการเลือกอาชีพนั้น ในแต่ละบุคคลมีการเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกันออกไป ตามที่ฮอฟพอค ได้กล่าวไว้ว่า "ไม่สามารถอธิบายได้โดยอาศัยทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้ การเลือกอาชีพจะแตกต่างกันไปเนื่องจากอิทธิพลของการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆซึ่งแต่ละบุคคลก็ย่อมมีการตอบสนองต่อความต้องการในแต่ละด้านไม่เท่ากัน ซึ่งอาจจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบทฤษฎีของฮอลล์แลนด์ ทฤษฎีของโร และทฤษฎีของฮอฟพอค

องค์ประกอบในการเลือกอาชีพ	ทฤษฎีของฮอลล์แลนด์	ทฤษฎีของฮอฟพอค	ทฤษฎีของโร
1. ข้อมูลของตนเอง			
- บุคลิกของบุคคล	✓	✓	
- สภาพแวดล้อม		✓	
- ความถนัด		✓	
- ความสามารถ		✓	
- ฐานะทางเศรษฐกิจ		✓	
- สถานการณ์ต่างๆในครอบครัว		✓	
- ความสนใจ		✓	
2. ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล			✓
3. การอบรมเลี้ยงดู			✓
4. พันธุกรรม			✓
5. ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน		✓	✓
6. ตอบสนองความต้องการสูงสุด		✓	
7. ข้อมูลของอาชีพ		✓	

จากการเปรียบเทียบทั้ง 3 ทฤษฎีจะเห็นได้ว่า มีองค์ประกอบที่มีความเหมือนและแตกต่างกัน เช่น ทฤษฎีของฮอลล์แลนด์องค์ประกอบส่วนใหญ่ในการเลือกอาชีพนั้นเกิดจาก ข้อมูลของตนเอง คือบุคคลต้องรู้ข้อมูลของตนเองอย่างแน่ชัดว่าตนเองมีบุคลิกอย่างไร เช่นเดียวกับทฤษฎี

ของซอฟต์แวร์ ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองของแต่ละบุคคลรวมถึงบุคลิกภาพจะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพเพราะจะช่วยให้ตนเองทราบถึงความต้องการและช่วยคาดการณ์ได้ว่าจะประสบความสำเร็จในอาชีพที่จะตัดสินใจเลือกนั้นจะนำความพึงพอใจมาให้มากน้อยเพียงใดและมีการนำข้อมูลของอาชีพมาใช้ในการเลือกอาชีพอีกด้วย ซึ่งข้อมูลเหล่านั้นต้องสามารถตอบสนองความต้องการของตัวบุคคลได้ แต่สำหรับทฤษฎีของโรนัองค์ประกอบส่วนใหญ่เกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของตัวบุคคลและประสบการณ์ในการเลี้ยงดูในตอนที่เด็ก

2.1.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับติวเตอร์และกวดวิชา

1. ความหมายของติวเตอร์ (Tutor)

ติวเตอร์ (Tutor) หมายถึง ครู ครูสอนพิเศษ หรือบุคคล ผู้รับจ้างสอนพิเศษ โดยปัจจุบันใช้เรียกแทนผู้สอนพิเศษ หรือ ผู้ที่ทำหน้าที่กวดวิชาเพิ่มเติมนอกเหนือจากการเรียนตามปกติ (Oxford Advance Learner's Dictionary, 2010, p. 1593)

นอกจากนี้ติวเตอร์ ยังใช้เรียกสถาบันกวดวิชาต่างๆ หรือที่เป็นที่เรียนพิเศษ โดยในปัจจุบันนี้มีติวเตอร์เกิดขึ้นจำนวนมาก มีการเรียนการสอนกันตั้งแต่รายวิชาทั่วไป จนถึงรายวิชาเฉพาะต่างๆ รวมถึงดนตรี กีฬา กิจกรรมต่างๆ ก็นับรวมเป็นติวเตอร์ด้วยเช่นกัน ติวเตอร์ยังสามารถใช้เรียกแทนรุ่นพี่ ที่เข้ามาช่วยสอนพิเศษให้กับรุ่นน้อง โดยส่วนใหญ่ผู้สอนจะเป็นรุ่นพี่ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน และเข้ามาติววิชาต่างๆ ให้กับน้องๆ ซึ่งอาจจะจัดกลุ่มกันติวในช่วงใกล้สอบ เพื่อเป็นการทบทวนวิชาต่างๆ ที่เรียนมาในครั้งเทอมหรือเทอมนั้นๆ ให้พร้อมกับการสอบที่จะมาถึง (ติวเตอร์ ดีบี, 2554)

2. ความหมายของสถาบันกวดวิชา

การเรียนกวดวิชาเป็นคำกลาง ๆ ที่ใช้กันอยู่ทั่วไป ซึ่งอาจมีความหมายแฝงที่แตกต่างกัน นอกจากคำว่ากวดวิชาแล้ว ปัจจุบันยังมีคำอื่นอีกที่ใช้เรียกกันอย่างแพร่หลาย เช่นติววิชา เรียนพิเศษ เรียนเสริม เรียนปรับสภาพ เรียนเพิ่ม และเรียนเร่ง เป็นต้น คำเหล่านี้มีความหมายโดยเฉพาะแตกต่างกัน แต่คำที่คนทั่วไปนิยม ได้แก่ คำว่า การกวดวิชาแทน ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจตรงกันเมื่อเรากล่าว คำต่าง ๆ จึงได้นิยามคำต่าง ๆ เหล่านี้ดังนี้ (จิตติมา อัจฉริยกุล, 2544, อ้างถึงใน ทิพวรรณ สุนทรเทพวารกุล, 2547, น. 18)

สุพัฒน์ สุขมถสันต์ (2530, น. 39) กล่าวว่า การกวดวิชา คือ การเรียนอะไรก็ตามที่คิดว่าตนขาดหรือยังไม่พร้อม เพื่อให้ตนเรียนทันผู้อื่น หรือมากกว่าผู้อื่น ซึ่งผู้เรียนอาจเรียนอ่อน ปานกลาง หรือเก่งก็ได้

ปริญญาแก้วไทรนันท์ (2546, น. 6 อ้างถึงใน สุวิมล จีระทรงศรี, 2552, น. 25) ได้กล่าวว่า การเรียนกวดวิชา หมายถึง การเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการนอกเวลาเรียนปกติ โดยไม่ใช่เป็นการศึกษาที่มีเนื้อหาใหม่ แต่เป็นการเรียนเน้นเนื้อหาในบางเรื่องบางตอนของเนื้อหาทั้งหมดที่ผู้เรียนกวดวิชาได้เคยศึกษาไปแล้วจากการเรียนแบบปกติ โดยที่ผู้สอนจะเน้นให้ผู้เข้ารับการกวดวิชา มีความสนใจ เข้าใจ หรือจำได้เป็นพิเศษ ทั้งนี้เพื่อหวังว่าผลความรู้เหล่านั้นจะเกิดประโยชน์โดยตรงทันที หรืออนาคตอันใกล้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งภายในเวลาจำกัด บางครั้งการเรียนกวดวิชามีคำอื่นที่ใช้เรียกกัน เช่น การติว การเรียนพิเศษ การเรียนเสริม เป็นต้น

อภิชัย พันธเสน (2530, น. 14) ให้ความหมายของการกวดวิชา (Coaching) ว่าเป็น การศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อจุดประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งแน่นอนภายในเวลาที่จำกัดโดยปกติแล้วจะทำในเชิงพาณิชย์

การเรียนซ่อมเสริม ได้แก่ การเรียนเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรม หรือประสบการณ์ที่ครูให้แก่นักเรียนเรียนตามปกติแล้วไม่ทันผู้อื่น เพราะเหตุผลต่าง ๆ เช่น มีความสามารถไม่เพียงพอ มีเวลาไม่พอ หรือขาดเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนให้ทัน หรือเรียนให้ผ่านวัตถุประสงค์ขั้นต่ำในการเรียนหรือสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้เป็นต้น หรืออาจกล่าวสั้น ๆ การเรียนซ่อมนั้นคือ การเรียนกวดวิชา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถมากกว่าเหมือนการวิ่งไล่กวดผู้ที่อยู่ข้างหน้าให้ทันนั่นเอง

การเรียนพิเศษ ได้แก่ การเรียนเนื้อหาวิชาหรือกิจกรรม หรือประสบการณ์ที่ครูจัดให้แก่ผู้เรียน โดยเฉพาะ เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการหรือความสนใจเฉพาะบุคคลของผู้เรียน เช่น การเรียนเฉพาะวิชา

การเรียนติว ได้แก่ การเรียนเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรม หรือประสบการณ์ที่ครู หรือเพื่อนในชั้นหรือที่รุ่นพี่จัดให้แก่ผู้เรียนสำหรับเนื้อหาบางอย่างเป็นครั้งคราว ซึ่งนิยมจัดทำกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ หรือเป็นส่วนตัวการกวดวิชา คือ การเรียนบางวิชาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการนอกเวลาเรียนการเรียนนี้มีเนื้อหาใหม่ แต่เป็นการเน้นเนื้อหาในบางเรื่องบางตอนของเนื้อหาทั้งหมดที่ได้ศึกษาแล้ว เพื่อให้เรียนทันกับผู้อื่นหรือรู้มากกว่าผู้อื่น แต่เดิมการกวดวิชา มุ่งเน้นเฉพาะการสอบเข้ามหาวิทยาลัย หรือการสอบเข้าโรงเรียนเตรียมทหาร หรือ โรงพยาบาล แต่ในปัจจุบันการเรียนกวดวิชาครอบคลุมเกือบทุกวิชาที่มีการเรียนการสอน และเป็นการกวดวิชาในทุกระดับการศึกษา นับตั้งแต่การสอบแข่งขันเข้าเรียนระดับอนุบาล มัธยมศึกษาปีที่ 1 มัธยมศึกษาปีที่ 4 หรือแม้แต่การสอบบรรจุเข้าทำงานก็ยังมีกวดวิชา บางครั้งการเรียนกวดวิชามีคำอื่นที่ใช้เรียกกัน เช่น ติว เรียนพิเศษ เรียนเสริม (ปริญญาแก้วไทรนันท์, 2545 อ้างถึงใน ทิพวรรณ สุนทรเทพวรากล, 2547, น. 20)

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กวดวิชา คือ การเรียนเนื้อหาวิชาเพิ่มเติม นอกเหนือจากชั้นเรียนปกติในโรงเรียน ซึ่งสามารถเรียนได้ที่โรงเรียนกวดวิชาหรือสถานที่สอนพิเศษต่างๆ ซึ่งในการเรียนจะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนจดจำ หรือเข้าใจเทคนิคต่างๆในบทเรียน

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น

การจัดกลุ่มคนรุ่นต่างๆ ตามเกณฑ์ช่วงอายุหรือที่เรียกกันว่า เจนเนอเรชั่น (Generation) หมายถึงกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน ผู้ซึ่งมีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่คล้ายกัน ในสังคมหนึ่ง และประสบการณ์ดังกล่าว ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติ และพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน (Glass, 2007 อ้างใน เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552, น. 3)

การจัดกลุ่มเจนเนอเรชั่นมาจัดกลุ่มคนตามเกณฑ์ช่วงอายุนั้น ริเริ่มจากแนวคิดของชาวตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศสหรัฐอเมริกา (SHRM, 2004) ซึ่งการจัดกลุ่มเช่นนี้ ก่อให้เกิดการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างเชิงคุณลักษณะ ความคิดและพฤติกรรมในการใช้ชีวิต การบริโภคและการทำงานของคนอายุรุ่นราวคราวเดียวกันในแต่ละยุคสมัย โดยแต่ละยุคก็จะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ต่างกันออกไปทั้งนี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต สภาพแวดล้อมทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552, น.4) ทำให้เราเข้าใจคุณลักษณะและแนวโน้มเชิงพฤติกรรมของประชากรในแต่ละยุคสมัยดีขึ้น เมื่อเราสามารถเข้าใจความแตกต่างของประชากรแต่ละกลุ่มได้ดี เราก็จะสามารถเข้าถึงหรือบริหารงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะพฤติกรรม และความต้องการในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของสินค้าหรือบริการ กระบวนการติดต่อสื่อสารการมอบหมายงาน กระบวนการจูงใจในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีการนำแนวคิดและผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เชิงการบริหารจัดการหลายแขนง ไม่ว่าจะเป็นการตลาด การพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล (Assael, 1995; Howe and Strauss, 2000)

โดยทั่วไปแล้วกลุ่มเจนเนอเรชั่นหลักตามเกณฑ์ช่วงอายุที่เป็นส่วนผสมสำคัญในองค์กรต่างๆ ในปัจจุบันสามารถจัดกลุ่มและอธิบายลักษณะเด่นของแต่ละกลุ่มได้ดังนี้

1. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomer)

เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) ถูกบัญญัติโดย Landon Jones ในหนังสือ Great Expectation: America and Baby Boomer Generation. หรือ Gen B (ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช, 2553) เบบี้บูมเมอร์ คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1946-1964

หรือ พ.ศ. 2489-2507 (Zemka et al., 2000 อ้างถึงใน เดชา เศรษฐวัฒน์ไพศาล, 2552, น. 4) และชื่อเบบี้บูมเมอร์ นั้นยังมาจากเหตุการณ์หลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งมีผู้คนล้มตายอันเป็นผลมาจากสงครามเป็นจำนวนมาก หน่วยราชการในหลายประเทศจึงส่งเสริมให้ประชาชนมีทายาทจำนวนมาก ประกอบกับเศรษฐกิจมีอัตราการเจริญเติบโตที่สูงและปลอดภัยภาวะสงคราม ส่งผลให้มีอัตราการเกิดของประชากรในสัดส่วนที่สูงมาก นอกจากนี้ในช่วงเวลาดังกล่าวเรื่องการคุมกำเนิดยังไม่แพร่หลาย แต่ละครอบครัวจึงมีบุตรกันหลายคน (SHRM, 2004)

เนื่องจากประชากรกลุ่มนี้เติบโตมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงจากยุคเศรษฐกิจในช่วงตกต่ำไปสู่ยุคอุตสาหกรรม ในช่วงเวลาที่สงครามต่างๆสงบลง ส่งผลให้เกิดการขยายตัวทางการค้า การลงทุนและอุตสาหกรรม มีการสร้างและจ้างงานใหม่ และการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีพื้นฐานและนำไปสู่ระบบการแข่งขันที่ชัดเจน จึงส่งผลให้คุณลักษณะสำคัญของประชากรนี้มีลักษณะนิสัยมักยึดมั่นและเคร่งครัดในกฎเกณฑ์ที่ตนกำหนดขึ้น ไม่เปลี่ยนแปลงความคิดง่ายๆ บางครั้งจึงถูกมองว่าเป็นพวกอนุรักษนิยม หรือล้าสมัย มีความภักดีต่อองค์กรสูง ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลาานกว่าจะประสบความสำเร็จ บางคนมีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์การมาก เนื่องจากคนในรุ่นนี้เกิดมาในยุคที่สังคมเพิ่งพักฟื้นจากสงคราม ข้าวยากหามาแพง คนรุ่นนี้จึงเกิดมาพร้อมกับความอดทน อดกลั้น อดออม ขยัน และทำงานหนัก เพื่อช่วยพ่อแม่เลี้ยงครอบครัว คนเบบี้บูมเมอร์จึงเป็นคนบ้งาน นิยมรับราชการเพราะเป็นอาชีพ ที่มีเกียรติมีศรี ฐานะมั่นคง และไม่นิยมเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งถือได้ว่าคนในรุ่นนี้มีความภักดีต่อองค์กรสูง กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ เป็นรุ่นที่ยึดกับขนบธรรมเนียมประเพณีมากที่สุด

รุ่นเบบี้บูมเมอร์เป็นช่วงที่ผู้หญิงเริ่มเข้ามามีบทบาทในแรงงานสังคม เป็นยุคที่ครอบครัวเริ่มเริ่มมีฐานะดีขึ้น เป็นยุคที่การเลี้ยงดูบุตรต้องฝากให้ปู่ย่า ตายาย ช่วยเลี้ยงดูลูกในช่วงกลางวัน และพ่อแม่เลี้ยงดูลูกเองในช่วงกลางคืน การเลี้ยงดูบุตรของเบบี้บูมเมอร์จึงส่งผลต่อความคิด ความเชื่อ ทัศนคติและพฤติกรรมของคนในยุคเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายต่อไป (ศุภรางค์ สุขถาวรธรรม, 2555, น. 38)

2. กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ โดยทั่วไปมักถูกเรียกว่า เจนเอ็กซ์ (Gen X) เริ่มเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายจากหนังสือของ Douglas Coupland ที่มีชื่อว่า Generation X: Tale for an Accelerated Culture (Coupland, 1996) เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1965-1980 หรือ พ.ศ. 2508-2523 ลักษณะเด่นของคนรุ่นนี้มักจะมีนิสัยชอบเสี่ยง ชอบความอิสระ ชอบอะไรใหม่ๆ สนใจเทคโนโลยีปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีมักทำทาทักษะที่ต่างๆ ที่กลุ่มเบบี้บูมเมอร์กำหนดขึ้นอยู่

บ่อยครั้ง เจนเนอเรชันนี้จึงได้รับการขนานนามว่า Baby Buster หรือ Slacker (SHRM, 2004; Bell and Narz, 2007)

O'Brien (2010) ได้อธิบายว่า คนรุ่นนี้ เป็นผู้ที่เกิดหลังจากเบบี้บูมเมอร์ โดยจะเรียกคนที่เกิดอยู่ในรุ่นเจนเนอเรชันเอ็กซ์นี้ว่า เจนเอ็กซ์เนอร์ (Gen Xers) บ้างก็ถูกเรียกว่า เบบี้บัสท์ เจนเนอเรชัน (Babybust generation) อันเนื่องมาจากการลดลงอย่างมากของอัตราการเกิดของประชากรโลกนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1964 เป็นต้นมานั่นเอง สอดคล้องกับการอธิบายของ Zimmerman (2011) ที่ระบุว่าผู้ที่เป็สมาชิกของเจนเนอเรชันเอ็กซ์คือผู้ที่เกิดอยู่ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1965-1980 เหตุที่ใช้ช่วงปีนี้เป็นเกณฑ์ก็เพราะจะสังเกตได้ว่าผู้คนที่เกิดในช่วงปีนี้มีคุณลักษณะ รูปแบบการใช้ชีวิต และพฤติกรรมต่างๆ ที่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนหน้าและคนรุ่นหลังอย่างชัดเจน

ประชากรในกลุ่มนี้ได้รับผลกระทบจากระยะการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคสมัยนั้นค่อนข้างมาก เช่น การเปลี่ยนแปลงจาก Analog ไปสู่ Digital การเปลี่ยนแปลงจากคอมพิวเตอร์เมนเฟรมที่มีขนาดใหญ่ไปสู่คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่มีขนาดเล็กลง เป็นต้น ประกอบกับบรรยากาศของการขยายตัวอุตสาหกรรมในวงกว้าง ทำให้เกิดการผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกมากมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต จึงส่งผลให้สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจมุ่งเน้นไปทางความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualist) และมีความเป็นวัตถุนิยมสูงขึ้น กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์มักพึ่งพาความรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Reliant) ในการดำเนินชีวิตและทำงาน บางครั้งเอาตนเองเป็นศูนย์กลางในการคิดการทำงาน (Self-Centered) อย่างไรก็ตาม เจนเนอเรชันเอ็กซ์สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงส่งผลให้ประชากรกลุ่มนี้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันยุค ทันสมัย และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อย่างดี (Glass, 2007 อ้างใน เดชา เศษะวัฒน์ไพศาล, 2552)

ด้านการทำงาน ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์มักมองว่า งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น จึงทำให้คนกลุ่มนี้สร้างสมดุลในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวชีวิตครอบครัว และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนรอบข้างได้ดี โดยให้น้ำหนักความสำคัญต่อสัมพันธ์ภาพทั้งเรื่องงานครอบครัว และสังคม เท่ากัน ที่เรียกว่า Work Life Balance (Gursoy et al., 2008 อ้างถึงใน เดชา เศษะวัฒน์ไพศาล, 2551) ซึ่งกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์เป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วงระยะกลางของการทำงานที่กำลังมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความทะเยอทะยาน ขยันขันแข็ง และชอบทำงานแบบพึ่งพาตัวเอง มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนและมีการตั้งเป้าหมายในงานอยู่เสมอ ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Allen and Syfert, 2009)

3. กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

ช่วงอายุในการแบ่งเจนเนอเรชันวานั้นมีด้วยกันอย่างหลากหลาย ตัวอย่างเช่น Miller และ Washington (2008 อ้างถึงใน ชานนท์ ศิริธร และวิภูรธร จิรประวัตติ, 2555, น.115) ได้ให้คำจำกัดความของเจนเนอเรชันวายว่าหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1981–2000

Reynolds (2005) อธิบายว่า เจนเนอเรชันวายเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี ค.ศ. 1978-1995 ซึ่งการแบ่งกลุ่มประชากรตามช่วงอายุนั้นเป็นเกณฑ์ที่นักวิชาการอเมริกันนิยมใช้ แต่การใช้เกณฑ์นี้ก็แพร่หลายไปทั่วโลก รวมทั้งในประเทศไทยด้วย (พสุ เดชะรินทร์, 2551)

โดยสรุป เจนเนอเรชันวายจึงหมายถึงประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1981–1996 หรือระหว่าง พ.ศ. 2524-2539 (อ้างถึงใน ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช, 2553, น. 30-35) อันเนื่องมาจากเป็นช่วงที่วิทยาการต่างๆ เจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างชัดเจน มีการคิดค้นอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่มากมาย เกิดสื่อรูปแบบใหม่ชนิดต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในสังคม โดยเจนเนอเรชันวายส่วนใหญ่ นับเป็นคนรุ่นลูกของเบบี้บูมเมอร์ และเป็นลูกพี่ลูกน้องของเจนเนอเรชันเอ็กซ์นั่นเอง

เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) บางครั้งถูกเรียกว่า มิลเลนเนียล (Millennial), ไอเจเนอเรชัน (iGeneration), เน็ตติเซ็น (Netizens), นินเทนโด เจนเนอเรชัน (Nintendo generation) และอีกมากมาย (Reynolds, 2005; Wetsels, 2008) โดยชื่อเรียกที่ถูกตั้งให้ส่วนใหญ่ นั้น มีที่มาจากลักษณะการใช้สื่อรูปแบบใหม่ของคนกลุ่มนี้ ซึ่งสอดคล้องกับศักราชัญญา มงคลศิริ (2548) ซึ่งได้กล่าวว่า บุคคลที่เกิดในช่วงอายุนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปหลายชื่อ อาทิ The next generation, Newmils, N-Gen, Generation next, Nexters, IMGeneration, Generation 2000, Generation Y2K, The sunshine generation, The bittersweet generation, The hip-hop generation, The digital generation, Generation why และอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งแต่ละชื่อที่เรียกขานล้วนแล้วแต่สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะ ทศนคติ หรือพฤติกรรมที่สำคัญและเห็นเด่นชัดของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายในยุคสมัยนี้ แต่โดยมากนักสังคมวิทยามักเรียกคนกลุ่มนี้ว่า เจนเนอเรชันวาย อันเนื่องมาจากการมีพฤติกรรมโดดเด่นคือ ความช่างสงสัยในทุกสิ่งนั่นเอง

ด้านลักษณะเฉพาะของเจนเนอเรชันวานั้น Yarrow และ O'Donnell (2009 อ้างถึงใน ชานนท์ ศิริธร และวิภูรธร จิรประวัตติ, 2555) ได้กล่าวไว้ว่า เนื่องจากเจนเนอเรชันวายเกิดในยุคที่เทคโนโลยีต่างๆ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตมีการพัฒนาอย่างสูง จนเรียกได้ว่าคนเหล่านี้อาศัยอยู่ในโลกดิจิทัล (Digital world) จึงทำให้เจนเนอเรชันวายมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากเจนเนอเรชันอื่นๆ โดยมี ลักษณะเด่น 4 ประการ ได้แก่ มีความมั่นใจในตัวเองสูง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มักประเมินทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และต้องการความรวดเร็ว สอดคล้องกับ Herbison

และ Boseman (2009) ที่ได้กล่าวว่า เจนเนอเรชันวายมีความทะเยอทะยานและเป็นตัวของตัวเองสูงมาก เพราะเติบโตมาท่ามกลางการแข่งขัน ทั้งทางเศรษฐกิจและทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังเป็นกลุ่มคนที่ต้องการพูดคุยสื่อสารกับเพื่อนอยู่ตลอดเวลาผ่านการใช้เทคโนโลยีอย่างเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์ หรืออุปกรณ์เครื่องมือสื่อสารสมัยใหม่เพื่อส่งข้อความถึงกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนกลุ่มดังกล่าวเป็นคนที่เปิดรับและชื่นชอบการใช้เทคโนโลยีต่างๆมากกว่าการพูดคุยกันแบบตัวต่อตัวหรือผ่านการพูดคุยทางโทรศัพท์มือถือ และเนื่องจากเจนเนอเรชันวายถือเป็นรุ่นลูกของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ จึงทำให้มีลักษณะความเป็นวัตถุนิยม (Materialism) ที่คล้ายกัน ทั้งนี้เพราะเป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาพร้อมกับพัฒนาการทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้เจนเนอเรชันวายมีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันทั่วโลก (Stock, 2008)

แต่ในขณะเดียวกัน Howe and Strauss (2000 อ้างถึงใน เดชา เดชะวัตน์ไพศาล, 2552, น. 6) กล่าวว่า เจนเนอเรชันวายยังได้รับประสบการณ์หรือเผชิญกับวิกฤตต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความรุนแรงของสังคม หรือความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ เช่น ภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจต่างๆ เหตุการณ์ก่อการร้าย ภัยธรรมชาติที่รุนแรง รวมถึงภาวะที่โลกเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น คุณลักษณะทางทัศนคติและพฤติกรรมของเจนเนอเรชันวายจึงมีแนวโน้มที่คล้ายคลึงกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีซึ่งมีวงจรมุมเวียนที่สั้นและรวดเร็วซึ่งนำไปสู่วิถีชีวิตที่รวดเร็ว เป็นตัวของตัวเองสูง ชอบทำงานเป็นทีมและใช้ชีวิตแบบต้องการการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นตลอดเวลา ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากกลุ่ม ต้องการให้คนอื่นเห็นว่าตนเองเป็นคนสำคัญ ชอบอะไรที่ท้าทาย มีความอยากรู้อยากเห็นแต่แฝงไปด้วยอารมณ์ที่อ่อนไหวต่อสิ่งเร้า

เดชา เดชะวัตน์ไพศาลและคณะ (2557) กล่าวว่า ปัญหาที่พบในการทำงานของคนกลุ่มนี้คือ การติดต่อสื่อสารทั้งทางด้านคำพูดและการเขียน เพราะคนกลุ่มนี้จะมีกลุ่มที่ตนติดต่อสื่อสารเฉพาะกลุ่ม จึงมีการใช้ภาษาในกลุ่มของตนเอง เช่น การใช้คำย่อ การใช้สัญลักษณ์ หรือคำพูดที่เข้าใจกันเองในกลุ่มของตน โดยที่เจนเนอเรชันยายนั้นชอบคุยกันแบบ Instant Messaging มากกว่าการคุยโทรศัพท์และการคุยกันแบบเห็นหน้า โดยภาพรวมคนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตมากกว่าจำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า เจนเนอเรชันวายมักมีความอดทนต่ำ ทั้งร่างกายและจิตใจ เก็บอารมณ์ไม่อยู่หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจเรื่องใดมีโอกาสอดใจและลาออกสูง และไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า หรือตำแหน่งสูงกว่าตนแต่จะเคารพที่ตัวตนของคนนั้น เจนเนอเรชันวายมักคิดว่าคนเจนเนอเรชันเอ็กซ์เป็นเพื่อนร่วมงาน เรื่องของอายุและตำแหน่งที่สูงกว่าอาจไม่มีอิทธิพลใดๆ ต่อคนกลุ่มนี้ นอกจากนี้ยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำและมีอัตราการลาออกจากการงานสูงมาก

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550 อ้างถึงใน จัตรนภา ตีละกุล, 2555, น. 12) กล่าวว่า เจนเนอร์ช่นวาย มีแนวโน้มพฤติกรรมที่เป็นลักษณะของเจนเนอร์ช่นวาย 13 ประการ ดังนี้

1. เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดอ่าน มีทัศนคติเป้าหมาย รวมถึง การแต่งกาย วิธีการพูดจา รูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเอง ไม่ต้องการเป็นอย่างไร ขึ้นหัดความคิดเห็นของตนเอง และไม่คล้อยตามผู้อื่นง่าย ๆ

2. ความอดทนต่ำ ทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อหิว ร้อน เหนื่อยหรือ่วงจะแสดงอาการ ออกมาอย่างจริงจัง และยังมีภูมิด้านทานทางจิตใจต่ำกว่าเจนเนอร์ช่นอื่นอีกด้วย เจนเนอร์ช่นวาย จะเก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้ หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจในงานก็มีโอกาสลาออกจากงานสูง และหากมีผลการทำงานที่ดีมากแต่มี โอกาสความก้าวหน้าหรือค่าจ้างไม่ทันใจ ก็พร้อมที่จะลาออกไปหา ความก้าวหน้าที่อื่น

3. อยากรู้ อยากเห็น มักเก็บความสงสัยไว้ไม่ได้และมักถามว่าทำไมอยู่บ่อยๆ เมื่อได้รับคำสั่ง หรือองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องการคำตอบจากการถามนั้นทันที

4. ทำทายกฐานะเบียบ เจนเนอร์ช่นวายนิยมกฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกาใดๆ มักตั้งคำถามและต้องการความยืดหยุ่นเสมอ ยังมีการควบคุมที่เข้มงวดก็จะยิ่งกระตุ้นให้มีการฝ่าฝืนหรือ แหกกฎมากขึ้นเท่านั้น นอกจากกฎระเบียบแล้ว เจนเนอร์ช่นวายไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณี หรือ แนวปฏิบัติใดๆ เท่าไหร่

5. มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูงลิ่ว และพร้อมที่จะ มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร หากองค์กรไม่ตอบ โจทย์เรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมการทำงานระดับล่าง และอยากมีการ เติบโตแบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น

6. คู่้นเคยเทคโนโลยี ใช้คอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่วและมักใช้ชีวิตใน Cyber Space

7. ชอบการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าจะไม่สามารถ นำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าแต่ก็กล้าเสี่ยง อยากลอง รู้สึกตื่นเต้นเร้าใจที่จะเปลี่ยนไปสู่สิ่งใหม่ อยากมีส่วนร่วม ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร หากทำอะไรหลายอย่างซ้ำๆกันเหมือนเดิมก็จะยิ่งรู้สึกเบื่อหน่าย

8. กระตือรือร้น ไฟแรงและคล่องแคล่วมาก คิดเร็ว พูดเร็ว ทำเร็ว เมื่อทำอะไรมัก อยากเห็นผลเร็วๆ บางครั้ง เหมือนไม่รอบคอบยิ่งทำงานที่ชอบก็จะยิ่งตื่นเต้น กระตือรือร้น แต่ เมื่อใดที่ทำงานที่ไม่ชอบก็จะยิ่งเบื่อหน่าย

9. มองโลกในแง่ดีมาก เมื่อทำอะไรก็มักคิดเชิงบวกหรือคิดในแง่ดีกว่า ทุกอย่างเป็นไปได้และประสบความสำเร็จ

10. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความคิดมากมายอยู่ในหัว อยากพูดอยากบรรยาย อยากให้เกิดขึ้นจริงและไม่ยึดติดกับกรอบ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นี้ มีผลมาจากการเลี้ยงดูของ บิดามารดาสมัยใหม่ ทำให้มีความมั่นใจ กล้าคิด กล้าทำ

11. มั่นใจในตนเองสูง ความมั่นใจในเชิงลึกของเจนเนอเรชั่นวายเป็นไปในเชิง รู้สึกดีกับตนเอง ไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้ใด จนบางครั้งจะถูกเข้าใจว่าไม่อ่อนน้อม แข็งกระด้าง เจนเนอเรชั่นวายไม่ค่อยประหม่าหรือเก้อเงินเมื่อต้องพูดต่อหน้าสาธารณชน

12. ไม่เคารพผู้อาวุโส ผู้ที่มีอายุสูงกว่าหรือมีตำแหน่งสูงกว่าโดยอัตโนมัติ แต่หาก จะเคารพใครนั้น ต้องเคารพที่ตัวตนของคนนั้นๆ จะอายุมากกว่าหรืออาวุโสกว่าก็ไม่มีผลใดๆ

13. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เป็นคนเลือกงานไม่ใช่เลือกองค์กร เวลาทำงาน เจนเนอเรชั่นวายจึงยื่นข้อเสนอที่จะทำหน้าที่ที่สูงกว่าที่องค์กรเสนอให้ และมององค์กรเป็นสะพาน เชื่อมต่อไปสู่เป้าหมายแห่งอาชีพ ทศนคตินี้จึงสร้างการลาออกที่สูงมาก

ในขณะที่ลีอรัตัน อนุรัตน์พานิช (2553, น. 30-35) ได้อธิบายการทำความเข้าใจคน เจนเนอเรชั่นวายด้วยลักษณะและต้นเหตุพฤติกรรมของคนเจนเนอเรชั่นวาย ดังนี้

1. คิดพ่อแม่และพ่อแม่ติตลูก เจนเนอเรชั่นวายจะให้ความสำคัญกับพ่อแม่มากกว่า คนในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เพราะคนรุ่นนี้จะได้รับความรัก ความอบอุ่น ความผูกพันจากพ่อแม่มาก ประกอบกับจำนวนเด็กต่อครอบครัวไม่ได้มากเหมือนคนรุ่นก่อนที่มีลูกมาก จึงเป็นสาเหตุให้เจนเนอเรชั่นวายติดพ่อแม่ รวมทั้งพ่อแม่ก็ติดเจนเนอเรชั่นวายเช่นกัน

2. เป็นกลุ่มคนที่ทำอะไรเร็วและต้องการความรวดเร็ว เนื่องจากเจนเนอเรชั่นวาย เกิดขึ้นและเติบโตในยุคที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้คนรุ่นนี้ชอบทำอะไรรวดเร็วว่องไวและใจร้อน ไม่รู้จักการรอคอย ทุกอย่างจะต้องได้ดังที่ใจ ต้องการ

3. ใจน้อยใจ และเอาใจยาก เพราะได้รับการดูแลและเอาใจจากพ่อแม่และผู้ใหญ่ที่เลี้ยงดูมาก คนรุ่นนี้จึงไม่ค่อยอดทน ใจน้อยใจ และไวต่อความรู้สึก

4. มั่นใจในตนเองมาก เป็นตัวของตัวเอง เจนเนอเรชั่นวายถูกอบรมสั่งสอนในบริบทของความอบอุ่น ให้กำลังใจ ได้รับคำชมตลอดเวลา ทำให้เจนเนอเรชั่นวายมีความมั่นใจในตนเอง เป็นตัวของตัวเองมาก

5. สามารถทำงานหลายๆงานได้ในเวลาเดียวกัน เจนเนอเรชั่นวายเติบโตมาในยุคเทคโนโลยีและพวกเขามีความคล่องแคล่ว จึงทำให้เขาสามารถจัดการงานหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ก็เพราะทุกอย่างเร็วขึ้น เจนเนอเรชั่นวายที่เชี่ยวชาญ จึงทำอะไรได้เร็วขึ้นตามไปด้วย

6. Social Networking การมีเครือข่ายเพื่อการสื่อสารมาก ทั้งเครือข่ายจริงๆที่เป็นเพื่อนกลุ่มต่างๆมากมาย เช่น เพื่อน โรงเรียน เพื่อนเรียนพิเศษ เพื่อนเรียนดนตรี เป็นต้นและเครือข่ายเสมือนจริง เช่น เพื่อนบน Facebook, Twitter, และอื่นๆ

7. มีลักษณะการใช้ภาษาเป็นของตนเอง คือ เป็นการใช้คำที่ใช้พูดมาใช้ในภาษาเขียน เกิดเป็นการกร่อนคำให้สั้นลง เช่น ไซ้ไหม เป็น ซิมิ และใช้ภาษาสัญลักษณ์รูปภาพแทนคำพูด

ตารางที่ 2.2 เจนเนอร์ชั้นในการทำงาน

เจนเนอร์ชั้น	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
Baby Boom	- ยึดมั่น ไม่เปลี่ยนแปลง ง่าย - ให้ความสำคัญต่อ ผลลัพธ์ - อนุรักษ์นิยม	- มีชีวิตเพื่อทำงาน - ใฝ่งาน ชอบทำงาน - ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน - รักดีต่อองค์กร - ต้องการงานที่มีความมั่นคง - เคารพกฎเกณฑ์ กติกา	- มีความมั่นคง - งานที่อาศัยความ เชี่ยวชาญชำนาญเชิงลึก - มีการเลื่อนตำแหน่ง
X	- ชอบเสี่ยง ยินดีรับการ เปลี่ยนแปลง - ใช้เทคโนโลยี - ให้ความสำคัญต่อ สัมพันธภาพ - ใช้ชีวิตแบบขยับ	- ทำงานเพื่อให้มีชีวิตที่สุข สบายตามใจตนเอง - ต้องการความยืดหยุ่น ในชีวิต - ทุ่มเทเมื่อเห็นว่าทำทนาย - เปลี่ยนงานง่าย เป็น Job Hopper	- ทำทนาย - งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย - การทำงานเป็นก๊าว หนึ่งของการทำงานที่ดีกว่า - สร้างสัมพันธภาพที่ดี - มีความรู้ใหม่ๆ - อิสระในการเลือกสถานที่ และเวลาทำงาน - ต้องการทราบมุมมอง และแง่คิดในการทำงาน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

เจนเนอร์ชั่น	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
Y	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการทราบเหตุผล - ว่าเป็น "ทำไม" ต้องทำเช่นนั้น - มีความเป็นสากล - ตีคดีไอเกม - เชื่อมั่นในตนเองสูง 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับตัวเก่ง - มีความคิดริเริ่ม - มีประสิทธิภาพ - เก่งเทคโนโลยี - มุ่งมั่น แต่บางครั้งไม่อดทน - ไม่ผูกพันต่อองค์กร - ไม่สนใจเรื่องอาวุโส - ช่างสงสัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้เทคโนโลยี Wi-F - บริหารจัดการตนเองได้ - งานที่มีความสนุกสนาน - มีเวลาพักผ่อน - ต้องการความจริง

ที่มา : การนิตพิชชา เก่งการช่าง (2556, น. 20)

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการประกอบอาชีพอิสระ

การประกอบอาชีพอิสระได้ทำการศึกษาและสำรวจลักษณะความเป็นผู้ประกอบการหรือคุณลักษณะ ตัวอย่างเช่น ปราโมทย์ เจนการ (2523 อ้างใน ศรเพชร บุญอิม, 2541, น. 23) ได้ทำการศึกษาเรื่องการอบรมความเป็นผู้ประกอบการ พบว่าองค์ประกอบของความเป็นผู้ประกอบการ ในด้านจิตลักษณะที่สำคัญของผู้ประกอบการนั้นมี 9 ลักษณะ คือ ความกล้าเสี่ยงอย่างสมเหตุสมผลและกล้าเสี่ยงที่จะดำเนินธุรกิจ ความสามารถในการรับรู้และมองเห็นช่องทางดำเนินธุรกิจ แรงจูงใจและค่านิยมที่ดีในการทำงาน ความเชื่อในอิทธิพลจากการควบคุมภายในตน ความไม่เชื่อเกี่ยวกับโชคกลาง ความเป็นผู้นำ ความสามารถและเชื่อมั่นในสังคมเชิงธุรกิจ ในขณะที่ ยุพิน ประจวบเหมาะ (2531, น. 56) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์พบว่า เหตุจูงใจที่สำคัญก่อให้เกิดการประกอบอาชีพอิสระ คือ รายได้ดี คิดว่าตนเองมีความสามารถ ชอบหาประสบการณ์ใหม่ ชอบงานเสี่ยงและท้าทาย ไม่ชอบการเป็นลูกน้อง ครอบครัวทำอยู่แล้ว เรียนมาโดยตรง มีพรรคพวกชวน และมีความสอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุฒิ (2531) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระ พบว่าคุณลักษณะที่น่าสนใจของผู้ประกอบการอาชีพอิสระ คือ ความต้องการสำเร็จ มีความรับผิดชอบ มีความเสี่ยง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีประสบการณ์ มีความกระตือรือร้น

คล่องแคล่วและรู้จักการวางแผนอนาคต และ Jacobowitz และ Vidler (1982 อ้างถึงใน ชุตริยะ ระบอบ, 2548, น. 52) ศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กหรืออาชีพอิสระ พบว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มาจากครอบครัวที่บิดา มารดาหรือญาติประกอบธุรกิจขนาดเล็กหรืออาชีพอิสระ ผู้ที่ประกอบอาชีพนี้มีลักษณะก้าวร้าว ชอบการแข่งขัน ขยันหมั่นเพียร วางเป้าหมายในลักษณะท้าทายแต่สามารถทำได้จริง มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น รักความอิสระและชอบพึ่งพาตนเอง

กลุ่มงานที่ทำการศึกษามีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระ คือ ชุตริยะ ระบอบ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประกอบอาชีพอิสระของบัณฑิตทางด้านบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พบว่า ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยครอบครัวและปัจจัยทางด้านจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับการประกอบอาชีพอิสระที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทศนคติของบัณฑิตต่อการประกอบอาชีพอิสระเกี่ยวกับลักษณะงาน แรงจูงใจและทัศนคติ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51-4.50 อยู่ในระดับที่มาก ด้านปัจจัยลักษณะงาน คือการประกอบอาชีพอิสระไม่ต้องตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ข้อบังคับที่เข้มงวด ปัจจัยด้านแรงจูงใจ คือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องจากสังคม และปัจจัยเกี่ยวกับทัศนคติ คืออาชีพอิสระช่วยลดปัญหาครอบครัวและอาชญากรรมในสังคม ส่วน เหตุผลที่บัณฑิตประกอบอาชีพอิสระคือ ต้องการมีประสบการณ์ทางธุรกิจสามารถนำความรู้จากการศึกษาไปใช้ในระดั้มาก และสุภาวดี โปธิยะราช (2547) ศึกษาเรื่องการประกอบอาชีพอิสระของประชาชนในชุมชนบางบัว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า การประกอบอาชีพอิสระที่สามารถประสบความสำเร็จได้นั้น มีปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ความขยัน อดทน ไม่ย่อท้อต่อความเหน็ดเหนื่อยและที่สำคัญคือต้องมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพอิสระนี้ รายได้อาจไม่แน่นอนแต่มีความอิสระในการทำงาน ไม่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลใด ซึ่งเพ็ญแข แสงแก้ว (2542) ได้ทำการศึกษารื่อง การประกอบอาชีพส่วนตัวของบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า การประกอบอาชีพจะขึ้นอยู่กับเพศ อายุ สถานภาพ และบัณฑิตชายประกอบอาชีพส่วนตัวมากกว่าหญิง ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-30 ปี บัณฑิตที่เริ่มทำงานครั้งแรกหรือไม่เคยทำงานมาก่อนจะเข้าทำงานในหน่วยงานเอกชนมากที่สุดร้อยละ 46.6 และมีเพียงร้อยละ 22.8 เท่านั้นที่เข้าสู่อาชีพส่วนตัว ในขณะที่ผู้ที่เคยทำงานเอกชนจะเปลี่ยนมาประกอบอาชีพส่วนตัวมีมากถึงร้อยละ 52.3 ซึ่งสาเหตุที่เปลี่ยนมาประกอบอาชีพนี้ เนื่องจากอาชีพส่วนตัวให้รายได้สูงกว่าชีพเดิม ในขณะที่จรรย์นันทน์ ไวยศรีแสง (2552) ได้ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ บริษัทหรือห้างร้านเอกชนเป็นอันดับแรกรองลงมาคือ อาชีพทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ อาชีพรับราชการ อาชีพรัฐวิสาหกิจ อาชีพองค์กรระหว่างประเทศ และ อันดับสุดท้ายคือ อาชีพอื่น ๆ เช่น งานบริการ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ใน

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ คณะ ภูมิปัญญา และ บิดามารดา หรือ ผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา ปัจจุบันที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือก ประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัย เกรดเฉลี่ย อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง อาชีพ มารดาหรือผู้ปกครอง รายได้ของครอบครัว ปัจจัยการจูงใจด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน และวชิร โอภิชากร (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจ ในการเลือกประกอบอาชีพอิสระและการรับรู้ถึงประสิทธิภาพแห่งตนต่อการประกอบอาชีพอิสระของ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พบว่าการเข้าสู่อาชีพอิสระของบุคคลเกิดจากความตั้งใจในการ เลือกประกอบอาชีพอิสระ การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนต่อการประกอบอาชีพอิสระ หรือความมั่นใจว่า ตนมีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินกิจการได้ และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว สภาพแวดล้อม ในครอบครัวและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีอิทธิพลโดยตรงในการสร้างเสริมการรับรู้ทางสังคมต่อ การประกอบอาชีพอิสระ นอกจากนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลโดยตรงในการเสริมสร้าง ความตั้งใจ ในการเลือกอาชีพอิสระ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยกลุ่มหนึ่งที่ทำการศึกษาทั้งคุณลักษณะและปัจจัยที่มีผลต่อ การเลือกประกอบอาชีพอิสระคือ ศรเพชร บุญอิม (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็น ของนักศึกษาวิชาเอกอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพเชิงทราย เกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ พบว่า ใน ด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพอิสระ นักศึกษาเห็นว่าจะต้องมีความอดทน มีความกระตือรือร้น มี ความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ กล้าคิดกล้าทำและกล้าเสี่ยงลงทุน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สำหรับด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระจะเห็นว่าการทำงานอิสระไม่ต้องทำตามคำสั่งของ ผู้อื่น จะต้องเป็นการสร้างงานให้กับตนเองและสังคม เป็นอาชีพที่น่าสนใจ และสามารถเป็นเจ้าของ กิจการขนาดใหญ่โดยเริ่มต้นจากการประกอบอาชีพอิสระ

งานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นนั้นทำการศึกษาในเชิงปริมาณ ในขณะที่วิไลวรรณ กิจจาหาญ ได้ทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ ซึ่งวิไลวรรณ กิจจาหาญ (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จ ในการประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากครอบครัวที่ประกอบอาชีพอิสระ ใช้เงินทุนของตนเองและจาก การกู้ยืมจากธนาคารและดำเนินกิจการขนาดเล็กภายในครอบครัว ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่มี ประสบการณ์ มีการสั่งสมประสบการณ์ในด้านทักษะอาชีพ จากการช่วยเหลือบิดามารดาในการดำเนิน กิจการมาก่อน ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ มาจากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือก ประกอบอาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วย การศึกษาหาความรู้ในทักษะอาชีพและการจัดการ ความเป็นอิสระใน

การดำเนินงาน รายได้และฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ความสนใจในการทำงานด้วยตัวเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากครอบครัวและการส่งเสริมประสบการณ์ และนอกจากนี้ยังมีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ มีบุคลิกภาพส่วนตัวที่ดี เช่นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขยัน อดทน รวมทั้งมีการบริหารและการจัดการและควบคุมการดำเนินงานทุกขั้นตอน และการบริการที่ดี ตลอดจนทำเลที่ตั้งของสถานประกอบการเหมาะกับการดำเนินงาน และมีการประสานงานการตลาดที่คล่องตัวและรวดเร็ว

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาการประกอบอาชีพอิสระการสอนพิเศษซึ่งมีใกล้เคียงกับงานการศึกษาขั้นนี้แต่ศึกษาในบริบทที่ต่างออกไป โดยไม่ได้ใช้ทฤษฎี และแนวคิดของ Generation Y ในการอภิปรายลักษณะของกลุ่มประชากร โดยสุกัญญา คุณยศยิ่ง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการประกอบอาชีพอิสระการสอนพิเศษ ในตำบลสันป่าเลียด อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยการเก็บข้อมูล 2 ด้านจากผู้ประกอบ (ตัวต่อ) 3 คนโดยใช้ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างและจากนักเรียนและผู้ปกครองจำนวน 45 คนโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็น พบว่า สภาพการประกอบอาชีพอิสระการสอนพิเศษนั้นผู้ประกอบอาชีพอิสระการสอนพิเศษส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-60 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เคยประกอบอาชีพครูก่อน มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปี มีระยะเวลาในการสอนพิเศษอย่างน้อย 1 ปี ถึงได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและนักเรียน จุดเด่นที่ได้รับการยอมรับนั้น คือการเน้นถ่ายทอดความรู้ อย่างจริงจัง มีอัธยาศัยที่ดี ดูแลเอาใจใส่และเป็นกันเองกับนักเรียน ซึ่งผู้ประกอบอาชีพอิสระการสอนพิเศษส่วนใหญ่มีเงื่อนไขในการประกอบอาชีพ คือ มีความชอบและความถนัดในวิชานั้น มีความต้องการมีกิจการเป็นของตนเอง ไม่ชอบการเป็นลูกน้อง เป็นอาชีพอิสระและต้องการช่วยเหลือเด็กในชนบทและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และจากการศึกษายังพบอีกว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกอบการอาชีพอิสระการสอนพิเศษในตำบลสันป่าเลียด อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคล คือ ผู้ประกอบการอาชีพอิสระการสอนพิเศษ ต้องมีความรู้ความสามารถรอบด้าน มีประสบการณ์ในการสอนจนเกิดทักษะและความชำนาญ มีความมุ่งมั่นและจริงจังในการประกอบอาชีพ การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าวิธีการสอนแบบใหม่เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของแต่ละคนไป ส่วนมนุษยสัมพันธ์นั้นเป็น ให้คำแนะนำช่วยเหลือนักเรียนและผู้ปกครอง และคุณธรรมจริยธรรม มีความอดทน มีความเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบ จริงใจและรักในอาชีพการสอน ปัจจัยด้านธุรกิจ ผู้ประกอบส่วนใหญ่ประกอบกิจการที่บ้านการลงทุนจึงน้อย มีทำเลที่ตั้งที่ดีเป็นทางผ่าน มีการเดินทางสะดวกสบายใน ส่วนของรายได้จากการประกอบอาชีพมีรายได้แบบพอเพียง มีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับ และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีการแข่งขันกันสูง มีผู้ประกอบการรายใหม่เพิ่มขึ้น แต่ผู้ประกอบการยังคงมีความเชื่อถือในตัวผู้สอนและให้ความสำคัญในการเรียนพิเศษของบุตร-หลานของตน

โดยสรุปงานวิจัยเหล่านี้ศึกษาในเชิงปริมาณ มีเพียงงานวิจัยของกัญญา คุณยศยิ่ง (2550) และ วิไลวรรณ กิจจาหาญ (2543) ที่ศึกษาในเชิงคุณภาพ และได้ศึกษาตั้งแต่ปี 2543 จึงทำให้งานวิจัยชิ้นนี้ ต้องการเติมเต็มงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น โดยการศึกษาปัจจัยและคุณลักษณะที่มีผลต่อการ ประกอบอาชีพอิสระในบริบทอำเภอหาดใหญ่และผู้ประกอบการอาชีพอิสระในศึกษารุ่นนี้คือการ ประกอบอาชีพตัวต่อตัว

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนกวดวิชา

งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการเรียนกวดวิชา หรือสถาบันกวดวิชาส่วนใหญ่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน ดังนี้

ดวงใจ จิตรน้อม (2554, น. 147) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ เลือกสถานบันกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมปลาย ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยด้านการ เรียนการสอนและบริการมีความสำคัญอย่างมาก ในเรื่องครูผู้สอนมีความชำนาญในการสอนจะเป็น ตัวช่วยในการตัดสินใจเรียนอันดับแรก ครูมีเทคนิคที่ช่วยในการจำ การจัดการเรียนการสอนมี คุณภาพ ปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย ค่าเล่าเรียนเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพมีความเหมาะสมกัน ปัจจัยด้าน ชื่อเสียงของโรงเรียนกวดวิชาสามารถทำให้นักเรียนสอบเข้าได้จำนวนมาก ปัจจัยด้านสถานที่ ทำเล ที่ตั้งมีความเหมาะสม

เจริญพร แก้วละเอียด (2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมที่มีผลต่อการเรียนกวดวิชา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ใช้การสัมภาษณ์ระดับลึก กับนักเรียนจำนวน 10 คน ผู้ปกครอง 7 คน ครูกวดวิชา 2 คน และครูภายใน โรงเรียน 2 คน พบว่า สภาพเงื่อนไขและความจำเป็นในการเรียนกวดวิชา เกิดจาก 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่หนึ่งการเข้าศึกษา ต่อระดับมหาวิทยาลัย การเลือกคณะที่เป็นที่นิยม และคล้อยตามกลุ่มเพื่อน ปัจจัยที่สอง เกิดจาก ผู้ปกครองต้องการให้บุตรหลานได้เข้าเรียนในที่ดี ปัจจัยสุดท้ายคือการจัดการเรียนการสอนไม่ สอดคล้องกับการคัดเลือกสอบเข้ามหาวิทยาลัย และปัจจัยที่เป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจเรียนกวด วิชาคือ เพื่อเสริมความรู้และเกรดให้สูงขึ้น และที่สำคัญค่านิยมที่มีผลต่อการเรียนกวดวิชาเกิดจาก นักเรียนมีความเชื่อว่า มีการสอนเทคนิคดี มีการสอนที่เชื่อมโยงกับเนื้อหาในบทเรียน การกวดวิชา ถือเป็นการลงทุนทางการศึกษาอย่างหนึ่ง จุดมุ่งหมายของโรงเรียนกวดวิชาและโรงเรียนมีการสอน ที่ต่างกัน อาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพมากกว่า ข้อสอบการคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยไม่กระจาย เนื้อหาบทเรียน

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2545, น. 90) ได้วิจัยเรื่อง การกวดวิชาระดับมัธยมศึกษาตอน ปลายในประเทศไทย พบว่าเหตุผลในการกวดวิชานั้น ส่วนใหญ่ของกลุ่มนักเรียนนักศึกษาที่กวด

วิชามีเหตุผลว่าเพื่อช่วยให้ผลการเรียนดีขึ้น กลุ่มครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการที่นักเรียนกวศึกษา นั้น เพื่อเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อ กลุ่มโรงเรียนกวศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่านักเรียนนักศึกษา กวศึกษาเพราะต้องการให้ผลการเรียนดีขึ้น ในขณะที่ส่วนใหญ่ของผู้ปกครองก็มีความเห็นในทำนอง เดียวกันคือ นักเรียนกวศึกษาเนื่องจากต้องการให้ผลการเรียนดีขึ้น

บุษรา จันตะภา (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเรียนกวศึกษาของนักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า นักเรียนมัธยมปลายผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเรียน 5 วิชา หลัก ได้แก่ ฟิสิกส์ คณิตศาสตร์ เคมี ภาษาอังกฤษ และชีววิทยา เพื่อเน้นในการ สอบตรงมหาวิทยาลัยและเพื่อเน้นทำเกรดที่โรงเรียน ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกโรงเรียนกวศึกษา คือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ความสามารถและเทคนิคการสอนของครูผู้สอน มีหลักสูตรหลากหลาย มีชื่อเสียง

โดยสรุปงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนกวศึกษานั้น เป็นการศึกษาในเชิงการตลาดที่ศึกษาเน้นไปยังพฤติกรรมของผู้บริโภคในกลุ่มนักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครองที่มี ผลต่อการเรียนกวศึกษา แต่ไม่มีงานชิ้นใดศึกษาเกี่ยวกับตัวของตัวของตัวเตอร์หรือในด้านของกวศึกษา

2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชั่นวาย

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเจเนอเรชั่นวาย ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาทัศนคติ บุคลิกภาพ ของพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย มีดังนี้

พรรณวดี สติถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ กลุ่มตัวอย่าง คือ คนรุ่น Gen Y ที่เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี-โท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตกล้วยน้ำไท ที่มีอายุระหว่าง 18-32 ปี จำนวน 400 คนพบว่า Gen Y ส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพ และว่างงาน จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาคือ มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 อาชีพ พนักงานบริษัท/รับจ้าง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และมีอาชีพรับราชการน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 เมื่อพิจารณาในภาพรวมของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนรุ่น Gen Y แล้ว พบว่า คนรุ่น Gen Y มีพฤติกรรมอยู่ในระดับเป็นจริงมาก 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของ พฤติกรรมแล้ว พบว่า คนรุ่น Gen Y มีพฤติกรรมความต้องการเงินเดือนหรือค่าจ้างมากที่สุด ความ ต้องการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่และชอบทำงานท้าทาย และพบสิ่งใหม่ๆ ส่วนข้อที่มีพฤติกรรม เป็นจริงอยู่ในระดับเป็นจริงมาก ได้แก่ ความต้องการให้งานเสร็จอยู่เสมอ ความชอบในการร่วมมือกัน มากกว่าการแข่งขัน ความต้องการความสุขจากการทำงานมากกว่าสิ่งอื่นๆ ความความกระตือรือร้นในการ

ทำงานการมีความความรับผิดชอบในการทำงานสูง การเป็นคนที่น่าพึ่งพาและไว้ใจได้เสมอและต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

นัตรณภา ตีละกุล และภาวิณี เพชรสว่าง (2555) ได้ทำการศึกษา การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่โดดเด่นมากที่สุดของพนักงาน คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และ บุคลิกภาพแบบหัวก้าวหน้า ตามลำดับ และพนักงานจะให้ความสำคัญกับความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับที่อยู่ในระดับที่มาก แต่ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงานในระดับที่ปานกลาง ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และเงินเดือน จะมีความต้องการคุณลักษณะงานแตกต่างกัน และบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงาน

เบญจมาพร เจริญศรี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการตอบสนองของเจเนอเรชั่นวายต่อการตลาดเพื่อสังคม ผลการวิจัยพบว่า เจเนอเรชั่นวายมีการตอบสนองต่อการตลาดเพื่อสังคมค่อนข้างมากโดยมีความชอบค่อนข้างมากต่อชนิดงานการตลาดเพื่อสังคมชนิดความช่วยเหลือและมีความต้องการซื้อในระดับค่อนข้างมาก ต่อชนิดงานการตลาดเพื่อสังคม เมื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบงานการตลาดเพื่อสังคมพบว่า เจเนอเรชั่นวายมีความชอบต่อการช่วยเหลือประเด็นทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับ โศกนาฏกรรมมากกว่าประเด็นทั่วไป ต่องานการตลาดเพื่อสังคมที่มีชนิดการช่วยเหลือแบบไม่ผูกติดกับผลประโยชน์ขององค์กร มากกว่าแบบผูกติดกับผลประโยชน์ขององค์กร และต่อการดำเนินงานการตลาดเพื่อสังคมในระยะยาวมากกว่าระยะสั้น โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ และอาชีพ มีความชอบต่อการตลาดเพื่อสังคมแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นซื้อสินค้าสูงสุดคือ ชนิดงานการตลาดเพื่อสังคม รองลงมาคือชนิดการช่วยเหลือและระยะเวลาดำเนินงานการตลาดเพื่อสังคมตามลำดับ โดยโครงการลดภาวะโลกร้อน การบริจาคเป็นสิ่งของ และการดำเนินงานการตลาดเพื่อสังคมระยะ 2-5 ปี คือองค์ประกอบที่เจเนอเรชั่นวายตอบสนองสูงที่สุด

พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ได้ศึกษาบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย พบว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีคะแนนบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ สำหรับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่มเจนเนอ

เรซันวายเป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีความต้องการแตกต่างกันคือ มิติด้านความสำคัญของงานและมิติด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ ทางด้านการศึกษาหาความสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการ และระดับของความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มตัวอย่างพนักงานเจนเนอเรชันวายโดยมี 7 ตัวแปรจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงาน ซึ่งได้แก่ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลายของทักษะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง ข้อมูลผลการปฏิบัติงานความชัดเจนของงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงออกสามารถร่วมกันทำนายระดับความต้องการประสบความสำเร็จได้

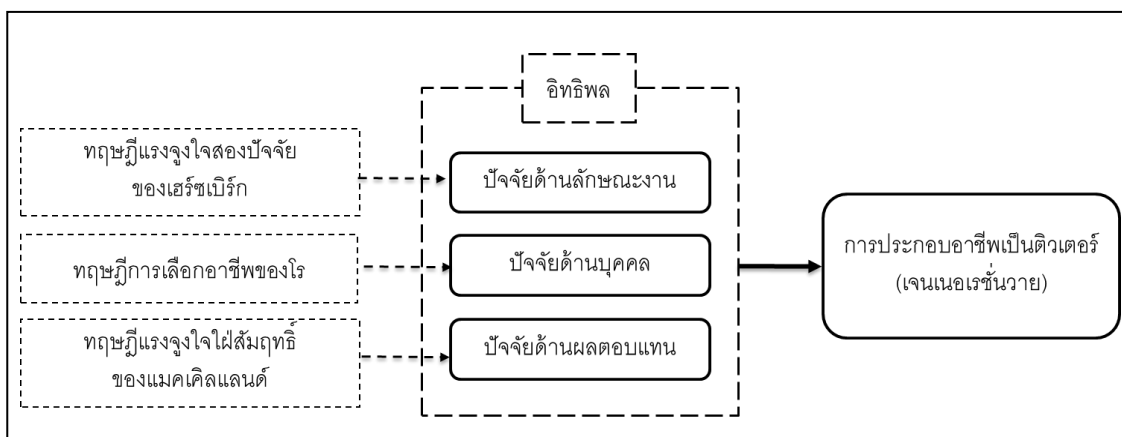
Economic Intelligence Center หรือ EIC (2557) ของธนาคารไทยพาณิชย์ ได้ทำการสำรวจแล้วว่า เจนเนอเรชันวายไทยมีคุณลักษณะที่โดดเด่น 5 ข้อ ดังนี้

1. มีความคล่องตัวด้านเทคโนโลยี เจนเนอเรชันวายโตมากับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต สื่อสังคมออนไลน์ และเทคโนโลยีการสื่อสาร ไร้สายทั้งหมดทำให้เป็นคนมั่นใจในการใช้ IT ในชีวิตประจำวัน และเป็นผู้นำเทรนด์ IT
 2. ชอบมีสังคม มักเชื่อมต่อออนไลน์ตลอดเวลาเพื่อแชร์เรื่องราวชีวิตและความรู้กันกับเพื่อนฝูงและคนที่มีความสนใจตรงกัน ชอบมีตัวตนในสื่อสังคมที่หลากหลาย
 3. ตัดสินใจบนข้อมูล มักใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายในอินเทอร์เน็ตเพื่อช่วยในการตัดสินใจจึงทำให้เป็นคนฉลาดซื้อ
 4. ช่างเลือก เจนเนอเรชันวายฉลาดซื้อเพราะมีตัวเลือกมากมายจึงชอบหาสิ่งที่ดีที่สุด และชอบเปรียบเทียบและเลือกสิ่งที่มีคุณภาพดีที่สุดในมาพร้อมกับความสะดวกและรวดเร็ว
 5. มีความรู้ทางการเงิน เจนเนอเรชันวายมีความรู้ของผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีการแชร์ผ่านทางออนไลน์ช่วยส่งเสริมให้เจนเนอเรชันวายมีความรู้ทางการเงินและกล้าลงทุน
- ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน แต่สามารถสังเกตได้ว่าข้อมูลทั้งหมดใช้การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเป็นสำคัญ

โดยสรุป งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเจนเนอเรชันยายนั้น ส่วนใหญ่เป็นทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานทั้งราชการและเอกชน ลักษณะของเจนเนอเรชันวายที่มีต่องานหรือแนวความคิดที่มีต่อสื่อ ซึ่งจะสังเกตได้ว่าทัศนคติและลักษณะของเจนเนอเรชันยายนั้นมีลักษณะจำเพาะที่เป็นที่สนใจของคนในปัจจุบันที่ต้องการศึกษาแต่ไม่ได้ศึกษาถึงทัศนคติและคุณลักษณะของเจนเนอเรชันวายในการประกอบอาชีพอิสระที่เฉพาะเจาะจงอย่างการเป็นดีไวเตอร์

2.3 กรอบแนวคิด

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นวิศวกรในกลุ่มเจนเนอเรชันวายนั้น สามารถใช้ได้หลายทฤษฎีในการอภิปรายผล และในแต่ละทฤษฎีมีแนวคิดที่เหมือนและใกล้เคียงกันสามารถรวมเป็นกลุ่มปัจจัยหลักดังนี้ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลโดยใช้หลักทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ปัจจัยด้านบุคคล สามารถอภิปรายผลโดยใช้ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร ที่บุคคลเลือกประกอบอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง และมีผลจากการเลี้ยงดู และปัจจัยด้านผลตอบแทน สามารถอภิปรายผลโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสั่มฤทธิ์ของแมคคิลเลนด์



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิด

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ใช้การศึกษาแบบคุณภาพ (Qualitative Approach) ในบทนี้ประกอบไปด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูล รวมทั้งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์นำไปสู่ความเข้าใจของเนื้อหาได้อย่างแท้จริง และเพื่อให้ได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของการวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยขอกล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 รูปแบบการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 วิธีการสัมภาษณ์
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเจนเนอร์เรชั่นวายที่ประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 10 คน มีช่วงอายุ 19 - 34 ปี หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2539

โดยแบ่งกลุ่มประชากรเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือบุคคลที่สอนและเป็นผู้ประกอบสถาบันกวดวิชา จำนวน 5 คน และกลุ่มที่สองคือบุคคลที่เป็นติวเตอร์อิสระ หรือฟรีแลนซ์สอนตามสถาบันกวดวิชาต่างๆ การแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นสองกลุ่มเนื่องจากจะทำให้ได้เห็นแนวทางปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ให้สัมภาษณ์ที่เลือกมาประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์อิสระและเจ้าของสถานประกอบการได้อย่างชัดเจน

โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบบการเลือกโดยอาศัยกลุ่มตัวอย่างบอกต่อ (Snowball Sampling)

3.2 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เนื่องจากงานวิจัยเชิงคุณภาพสามารถที่จะตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้ที่วางไว้ได้ตรงประเด็น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ที่ศึกษาเชิงปริมาณและงานวิจัยชิ้นนี้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ และสามารถอธิบายขยายความเข้าใจของปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยจะมีวิธีดำเนินการด้วยการวิเคราะห์เอกสารแนวการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ออกแบบและจะดำเนินการงานวิจัย ดังนี้

- 1) นิยามและกำหนดขอบเขตของปัญหางานวิจัย รวมทั้งตั้งคำถามงานวิจัย
- 2) ออกแบบคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก
- 3) ลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
- 4) นำคำสัมภาษณ์ที่ได้จากการบันทึก มาเรียบเรียง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบมีกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับคำถามและลำดับขั้นตอนของการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า เป็นการพูดคุยสนทนาตามธรรมชาติ ซึ่งจะทำการสัมภาษณ์คิวเตอร์ เพื่อหาคำตอบให้กับคำถามวิจัยของงานชิ้นนี้ ว่าอะไรคือปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อเงินเนอรช่นวายประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นเป็นตอน จึงเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับนักวิจัยที่ต้องการเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหลายๆคน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้พูดในประเด็นที่ผู้สัมภาษณ์ต้องการศึกษา ในขณะที่เดียวกันผู้สัมภาษณ์จะทำหน้าที่ควบคุมทิศทางของการสนทนาได้

1. โดยข้อความสำหรับนำไปใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview) นั้นประกอบไปด้วย ข้อคำถามจำนวน 3 ตอน อันได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 คำถามวิจัยข้อที่ 1 อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพคิวเตอร์ในกลุ่มเงินเนอรช่นวาย

ตอนที่ 3 คำถามวิจัยข้อที่ 2 คุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์และเงินเนอรช่นวายในการประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์

โดยมีสาระสำคัญในการกำหนดโครงสร้างของข้อคำถาม สำหรับนำไปใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) นอกจากนี้ในขณะที่มีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยยังใช้อุปกรณ์อื่นๆ ร่วมด้วย ดังนี้

2. เครื่องบันทึกเสียง/โทรศัพท์ เพื่อใช้บันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนมากขึ้น

3. การจดบันทึกในขณะที่มีการสัมภาษณ์ และหลังการสัมภาษณ์ โดยเน้นจดบันทึกในเฉพาะส่วนที่มีความสำคัญหรือในส่วนที่ผู้วิจัยสังเกตพบ ทั้งการแสดงสีหน้า ท่าทาง เป็นต้น แล้วนำข้อมูลที่ได้อ่านบันทึกรายละเอียดเมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์

4. ลักษณะของการตั้งคำถามของผู้วิจัย มีลักษณะการตั้งคำถามในส่วนของปลายเปิด สำหรับข้อมูลปลายปิดผู้วิจัยใช้สำหรับการถามตอบข้อมูลทั่วไป และเลือกใช้ข้อมูลปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และสะท้อนความรู้สึกนึกคิดของตนออกมา ซึ่งลักษณะ ของคำถามจะต้องเชื่อมโยงกับหัวข้อวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แนว ของคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหา โดยเฉพาะปัจจัยของเจนเนอร์เรชั่นวายที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3.4 วิธีการสัมภาษณ์

การวิจัยนี้ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structure Interview) เป็นการสัมภาษณ์โดยกำหนดประเด็นของคำถามโดยใช้คำสำคัญ (Keywords) คือ “สาเหตุใดที่ทำให้คุณเลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระในการเป็นคิวเตอร์” เพื่อเป็นคำถามที่สามารถเชื่อมโยงไปยังประเด็นที่มีความละเอียดมากขึ้น โดยก่อนการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยต้องเตรียมหัวข้อคำถามอย่างหลวมๆ แต่ต้องครอบคลุมตัวแปรของงานวิจัย ในขณะที่มีการสัมภาษณ์ถ้าผู้วิจัยมีความจำเป็นที่ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ผู้วิจัยสามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนถ้อยคำให้มีความสอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (สุภางค์ จันทวานิช, 2554) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขึ้น และทำการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมทุกตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนด จนกว่าไม่พบข้อสงสัย หรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น หรือข้อมูลมีลักษณะทับซ้อนสาระในประเด็นเดียวกันที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Data Saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 การคัดเลือกผู้ถูกสัมภาษณ์สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

การเลือกกลุ่มประชากรเป้าหมาย โดยวิธีการแบบเฉพาะเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ และคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลต่อไปด้วยวิธีการบอกต่อแบบลูกโซ่หรือกลุ่มตัวอย่างบอกต่อ (Snowball Sampling) มีคุณสมบัติเป็นผู้ประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 10 คน มีช่วงอายุ 19-34 ปี หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524–2539 ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แนวคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล จำนวน 10 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มประชากร กลุ่มแรกคือบุคคลที่สอนและเป็นผู้ประกอบสถาบันกวดวิชา จำนวน 5 คน และกลุ่มที่สองคือบุคคลที่เป็นติวเตอร์อิสระหรือฟรีแลนซ์สอนตามสถาบันกวดวิชาต่างๆ จำนวน 5 คน

3.5.2 การดำเนินการขอการสัมภาษณ์

เริ่มจากติดต่อเพื่อนร่วมงานที่จะสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าก่อน เนื่องจากมีผู้สัมภาษณ์รู้จักกลุ่มประชากรบางส่วน จึงสามารถติดต่อเพื่อขอสัมภาษณ์ได้ง่าย แจ้งรายละเอียดและอธิบายเกี่ยวกับหัวข้องานวิจัยพอประมาณเพื่อให้เข้าใจในแนวทางการวิจัยงานชิ้นนี้ และจะขอสัมภาษณ์ในเชิงลึกโดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 35-40 นาที ในเวลาและวันที่ผู้ถูกสัมภาษณ์สะดวกซึ่งการสัมภาษณ์จะสัมภาษณ์ในสถานที่เป็นส่วนตัว ไม่มีเสียงรบกวน และในการสัมภาษณ์จะขออนุญาตบันทึกเสียงสนทนาด้วยเครื่องอัดเสียง เพื่อความถูกต้องและครบถ้วนของบทสนทนา

3.5.3 ดำเนินการรวบรวม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้แนวคำถามหลักที่สร้างไว้ และใช้คำถามย่อยเจาะลึกข้อมูลที่ยังไม่ชัดเจน (Probe) โดยใช้การพูดคุยและกระตุ้นผู้ให้สัมภาษณ์ เกิดความรู้สึกต้องการร่วมสนทนา แล้วผู้วิจัยใช้แนวคำถามหลักร่วมในการสนทนาเป็นระยะๆ และคำถามอาจปรับเปลี่ยนไปได้ตามสภาพ ประสบการณ์ และภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้ทักษะในการสื่อสาร เพื่อสร้างการสนทนาอย่างมีเป้าหมายและใช้เทคนิคในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการกระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลได้ปลดปล่อยข้อมูลที่ซ่อนอยู่ในส่วนของความเชื่อ ความคิด และการปฏิบัติถ่ายทอดออกมาเป็นภาษาและท่าทาง เป็นต้น

และหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้งผู้วิจัยได้ทำการบันทึกข้อมูลทันที ตลอดระยะเวลาของการสัมภาษณ์ มีการสร้างสัมพันธภาพแสดงท่าทางที่เป็นกันเองเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ มีการใช้คำพูดที่เข้าใจง่าย ชัดเจนสำหรับสถานที่ในการสัมภาษณ์ หลังจากจบบทสนทนาจะถามกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มให้แนะนำและบอกต่อกับกลุ่มประชากรตัวอย่างต่อไป (Snowball Sampling)

2. มีการบันทึกเสียงขณะสนทนา เมื่อสัมภาษณ์เสร็จใจแต่ละครั้งผู้วิจัยจดบันทึกและสรุปประเด็นที่สำคัญ พร้อมทั้งสิ่งที่สังเกตได้ขณะสัมภาษณ์ ทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 2 กลุ่ม

3. จำนวนครั้งการสัมภาษณ์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความอิ่มตัวของข้อมูล (Saturation of Data) โดยไม่มีข้อมูลใหม่ๆ เกิดขึ้น การสัมภาษณ์และการสังเกตแต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 35 นาที ถึง 45 นาที ขึ้นอยู่กับความครบถ้วน ครอบคลุมของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. ถอดเทปการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ หลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้ง โดยผู้วิจัยได้ทำการบันทึกข้อมูลทันที และหากข้อมูลที่ไต่ยังขาดความชัดเจน ผู้วิจัยมีการวางแผนในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป

5. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเริ่มต้นตั้งแต่การเก็บข้อมูล จนถึงสิ้นสุดการศึกษา ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คือเทคนิคการวิจัยที่พยายามจะบรรยายเนื้อหาของข้อความหรือเอกสาร โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ใช้วิธีการเชิงปริมาณอย่างเป็นระบบและเน้นความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) และอิงกรอบทฤษฎี การบรรยายนี้จะเน้นเนื้อหาตามที่ปรากฏ ไม่เน้นการตีความหรือการหาความหมายที่ซ่อนไว้เบื้องหลัง ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องไม่มีอคติหรือใส่ความคิดความรู้สึกของตนเองเข้าไป (Mayring, 2001; Williamson & Long, 2005)

โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การจัดรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ (Organizing) โดยอ่านข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Transcribing Interview) และทำความเข้าใจเนื้อหาทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อ่านไป

ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อช่วยแนะแนวทางการวิเคราะห์ และกำหนดรหัสคำ คำวลีหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์

2. การจัดประเภทของข้อมูล (Identify Units) โดยนำรหัสของข้อมูลทั้งหมดที่มีอยู่มารวบรวมจัดประเภท (Organized into Categories) โดยนำข้อมูลที่มีรหัสคล้ายคลึงกันมารวมเข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน จากนั้นนำมาวิเคราะห์และตีความหาประเด็นสำคัญเพื่อพัฒนาประเด็นย่อย (Develop Categories)

3. การเชื่อมโยงเนื้อหาความสัมพันธ์ของหมวดหมู่ (Connecting) โดยนำหมวดหมู่ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชื่อมโยงหาความสัมพันธ์กัน

4. การตรวจสอบความถูกต้อง (Verify) โดยนำเนื้อหาที่ได้จากการวิเคราะห์ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และมีการกลับไปเก็บข้อมูลซ้ำอีกครั้ง เพื่อที่จะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินไปได้อย่างสมบูรณ์ ก่อนที่จะนำมาเขียนสรุปรายงานการวิจัย

5. เขียนสรุปรายงานการศึกษา อธิบายความเชื่อมโยงของข้อมูลที่ได้รับกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ตัวอย่างการวิเคราะห์แบบ Content Analysis

“สอนพิเศษ เราไม่รู้สิ เราไม่ได้รู้สิก็มีเจ้านาย ทางสถาบันหาเด็กมาให้ในแต่ละระดับ เราก็สอนไปตามระดับ ทางสถาบัน ไม่ได้มาสั่งหรือบังคับอะไร เราสามารถเลือกได้ว่าเราจะสอนไหม กลุ่มเด็กที่ทางสถาบันหามาให้ แต่เราสอนได้ทั้งนั้น”

จากตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ข้างต้นพบว่ามีหลายบริบทที่อยู่ใน Concept ของลักษณะงาน เช่น “เราไม่ได้รู้สิก็มีเจ้านาย” “ไม่ได้มาสั่งหรือบังคับอะไร” “เราสามารถเลือกได้ว่าเราจะสอนไหม”

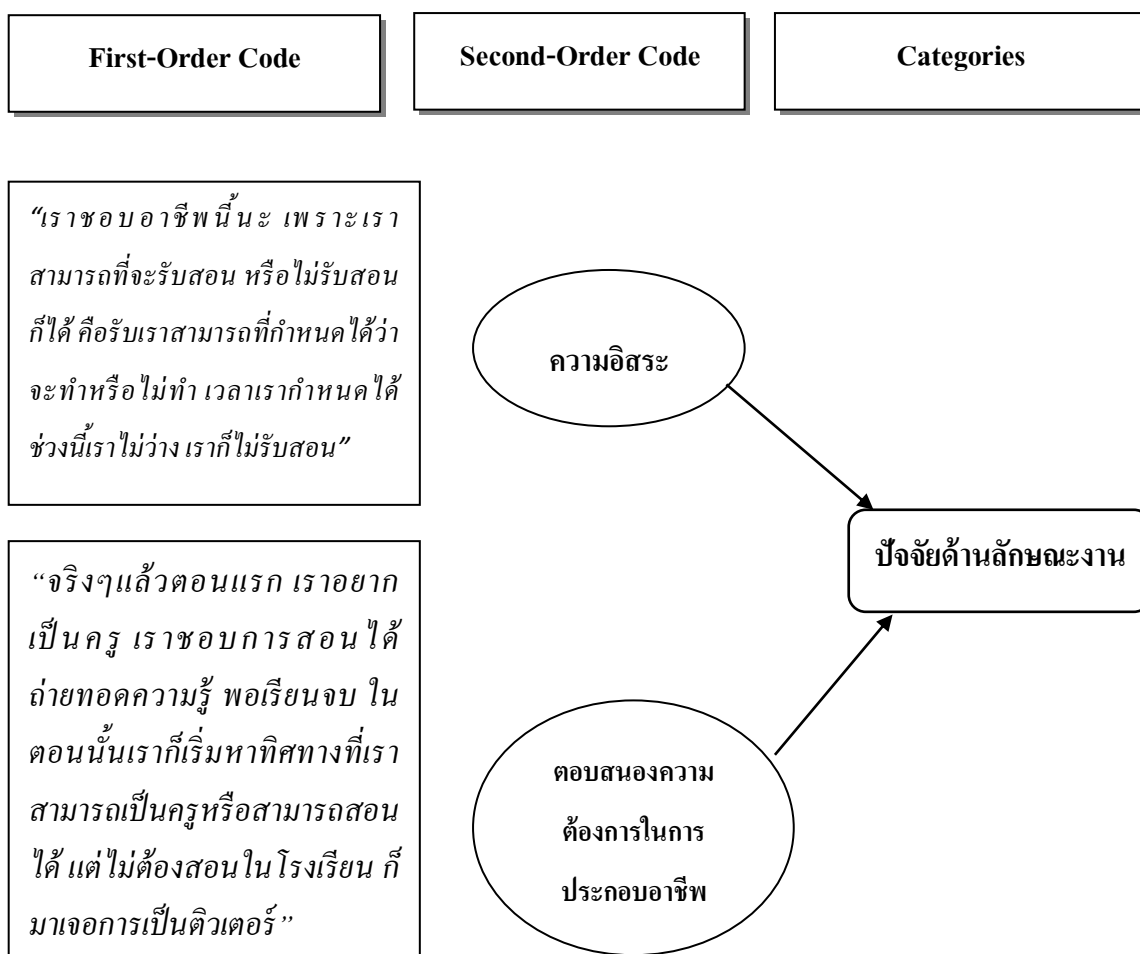
“พี่เป็นคนที่ชอบพูด ชอบอธิบายอยู่แล้ว เข้ากับคนได้ง่าย กระตือรือร้นนะ ที่จริงพี่ เป็นคนตลกนะ พี่ชอบที่จะทำให้คนรอบข้างสนุก”

จากตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ข้างต้นพบว่ามีหลายบริบทที่อยู่ใน Concept ของบุคคล เช่น “เป็นคนที่ชอบพูด” “เข้ากับคนได้ง่าย” “เป็นคนตลก”

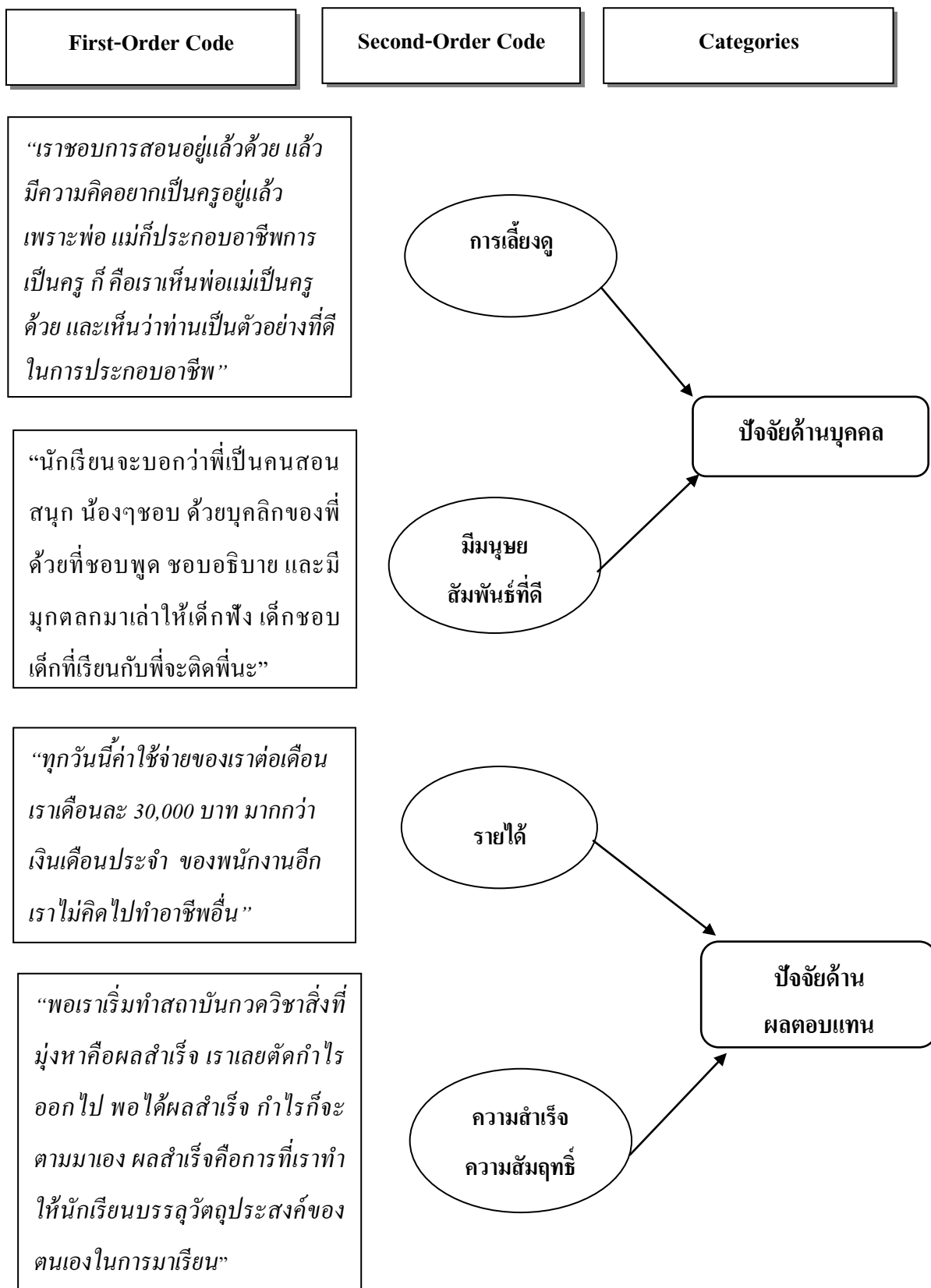
“เราสอนเด็กแค่ 1 คน สอนทั้งวันเลยตั้งแต่ 8 โมงเช้ายัน 5 โมงเย็น ชั่วโมงละ 200 บาท คุณเลยคะ 8 ชั่วโมง เราได้ 1600 บาท ต่อหนึ่งวัน เราคิดว่าใครบ้างทำงานได้ 1600 บาท ต่อหนึ่งวันสำหรับเด็กจบใหม่ ตอนนั้นรายได้ขั้นต่ำยัง 250 บาทอยู่เลย

เราก็เลยรู้สึกว่าการทำไมเงินรายได้เราถึงได้มาแบบไม่ต้องลงทุนอะไรมา เราลงทุนแค่สมอง แต่สมองนั้นเราก็ใช้มันอยู่แล้วทุกวัน”

จากตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ข้างต้นพบว่ามีหลายบริบทที่อยู่ใน Concept ของผลตอบแทน เช่น “วัน เราคิดว่าใครบ้างทำงานได้ 1,600 บาท ต่อหนึ่งวันสำหรับเด็กจบใหม่” “ตอนนั้นรายได้ขั้นต่ำยัง 250 บาทอยู่เลย”



ภาพที่ 3.1 แสดงตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล



ภาพที่ 3.1 (ต่อ)

บทที่ 4

ผลวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นวิศวกรในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย” เป็นการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ประกอบอาชีพเป็นวิศวกร ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 ท่าน แบ่งเป็นบุคคลที่สอนและเป็นผู้ประกอบการสถาบันกวดวิชา จำนวน 5 คน และ บุคคลที่เป็นวิศวกรอิสระ หรือฟรีแลนซ์สอนตามสถาบันกวดวิชาต่างๆจำนวน 5 คน โดยเป็นการตอบคำถามงานวิจัยที่ 1 และ 2 คือ

คำถามที่ 1 “ปัจจัยใดที่มีผลต่อกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบอาชีพเป็นวิศวกรแทนการทำงานในระบบ”

คำถามที่ 2 “เจนเนอเรชั่นวายควรมีคุณลักษณะอย่างไร หากมีความต้องการประกอบอาชีพอิสระ หรือการประกอบอาชีพเป็นวิศวกร”

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์โดยเริ่มจากการสัมภาษณ์ จากการถามข้อมูลทั่วไปได้แก่ อายุ สถานภาพทางสังคมและการศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้สัมภาษณ์ หลังจากนั้นจึงเริ่มเชื่อมโยงเข้าสู่คำถามจุดเริ่มต้นในการประกอบอาชีพเป็นวิศวกร เพื่อนำมาตอบคำถามงานวิจัย ว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาประกอบอาชีพเป็นวิศวกรแทนการทำงานในระบบและเจนเนอเรชั่นวายควรมีคุณลักษณะอย่างไร หากมีความต้องการประกอบอาชีพอิสระ หรือการประกอบอาชีพเป็นวิศวกร ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย (1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (2) ปัจจัยด้านบุคคล (3) ปัจจัยด้านสิ่งตอบแทน

4.1 ประเด็นที่ 1 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างทัศนคติในการเลือกประกอบอาชีพอิสระอย่างการเป็นวิศวกร โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าเป็นปัจจัยจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเป็นวิศวกรนั้นมาจากลักษณะการทำงานประกอบด้วย

5 ปัจจัยย่อย คือ ความอิสระ การตอบสนองความต้องการในการประกอบอาชีพ มีความรู้เดิมเป็นพื้นฐาน ความก้าวหน้า และ ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล : ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัย	ผลการวิจัย
ความอิสระ	ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นพ้องกันว่า การประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ ไม่ต้องตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และชอบที่ตนเองสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานได้ นั้นแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ประกอบอาชีพการเป็นติวเตอร์นั้น <u>เป็นบุคคลที่ไม่ชอบการถูกบังคับ และชอบกำหนดสิ่งต่างๆได้ด้วยตนเอง</u>
การตอบสนองความต้องการในการประกอบอาชีพ	ผู้ให้สัมภาษณ์ 4 ใน 10 ได้แสดงระดับความต้องการในระดับที่ใกล้เคียงกัน ในการตอบสนองความต้องการในการเป็นครู ซึ่งการประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์สามารถที่จะตอบสนองความต้องการได้ จึง <u>ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการประกอบอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองและสามารถตอบสนองความต้องการในการสอนได้</u>
การมีความรู้เดิมเป็นพื้นฐาน	ผู้ให้สัมภาษณ์ ทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่า เริ่มประกอบอาชีพจาก <u>การนำความรู้และประสบการณ์พื้นฐานที่ตนเองมีมาใช้ในการเลือกประกอบอาชีพ</u> ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพ
ความก้าวหน้า	ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเห็นพ้องกันว่าความก้าวหน้านั้นไม่ได้มาจากการเติบโตทางหน้าที่การงานแต่เป็นความก้าวหน้า <u>ทางด้านความสามารถของตนเอง</u> และเป็นงานที่สามารถ <u>กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่และเกิดความท้าทายในการทำงาน</u>
ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน	ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นสอดคล้องกันว่า การประกอบอาชีพอิสระเป็นติวเตอร์นั้นสามารถที่จะทำให้ตนเอง <u>มีเวลาในการดูแลตนเองและครอบครัวมากขึ้น</u> ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับเวลา

จากตารางที่ 4.1 เป็นผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ประกอบอาชีพเป็นวิศวกร ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 10 ท่าน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นพ้องกันว่าปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้านนี้เป็นปัจจัยหลักมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้

4.1.1 ความอิสระ

จากผลวิจัยเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานนั้น ทำให้ทราบว่างานที่มีลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความอิสระต่อผู้ประกอบการ และไม่ต้องตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ข้อบังคับ เป็นปัจจัยที่ทุกคนให้ความสำคัญ มีการกล่าวถึงในระดับมาก โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้อธิบายเปรียบเทียบกับการทำงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่ในประเทศไทยนั้นการทำงานกับองค์กรต่าง ๆ นั้น เมื่อเข้าเป็นพนักงานแล้ว จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างเป็นระเบียบและเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงาน ประพฤติตนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ให้ปฏิบัติตาม และยังพบว่าผู้ประกอบการเป็นวิศวกรนั้นมีความอิสระมากกว่า ดังตัวอย่างที่ P3 ได้กล่าวไว้

“ตอนที่เราทำงานที่ลูกพระบิดาวิศวกรนั้นเราเป็นวิศวกรก็จริง แต่เราเหมือนไปรับจ้างสอนจากเจ้าของสถาบัน ทำให้เรามีเจ้านาย การสั่ง การบอกให้ทำสิ่งต่าง ๆ นั้น เรารู้สึกโอเคกับงานแต่ว่าเรารู้สึกขัดใจเล็กๆเวลาที่ต้องทำตามคำสั่ง ดังนั้นเมื่อทำครบแปดเดือนเราจึงลาออกมาสอนเอง”

“พี่เคยสอนในโรงเรียนเอกชนมาก่อน มีเจ้าของ มีผู้บริหาร พี่รู้สึกไม่พอใจ เพราะนอกเหนือจะทำแผนการสอน เอกสารต่างๆแล้ว เรายังต้องทำตามกฎเกณฑ์ กฏระเบียบของโรงเรียน ตามคำสั่งของผู้บริหาร ซึ่งพี่จะรู้สึกอึดอัด แต่พอเปิดกวดวิชาของตนเองนั้น งานมันเยอะนะ แต่พี่สามารถที่จะกำหนดกฎเกณฑ์การทำงาน ของพี่ได้เอง ถ้าทำแล้วถูกก็พัฒนากันไป แต่ถ้าผิดก็นำมาเป็นบทเรียน ” (P10)

“พี่จะมีข้อเสียคือ ไม่ชอบทำงานที่อยู่ในระบบ ไม่ชอบปฏิบัติตามกฎ พี่อยากเป็นคนตั้งกฎ ตั้งกรอบเอง ถ้าพี่ต้องไปทำตามกฎ ตามกรอบที่อาจจะทำไม่ดี พี่มีแรงจูงใจในตนเองไม่ต้องให้ใครมากำหนด ” (P8)

“เราไม่ชอบอะไรที่มันเป็นกฎระเบียบ เหมือนกับการ โคนบังคับ ชัดจำกัดเรามากเกินไป ตอน ไปฝึกงาน บริษัทให้เราทำอะไร เราก็ทำ ผลงานที่ออกมาประเมินออกมาดีแต่ดีอย่างเดียวเรื่องเวลาการทำงาน” (P6)

จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีการพูดถึงการประกอบอาชีพที่ไม่ต้องตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และไม่มีคนควบคุมในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญ ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนั้นส่งผลให้ผู้สัมภาษณ์เกิดความรู้สึกไม่ชอบในการทำงานและเกิดความกดดันในการทำงาน ข้อบังคับและกฎเกณฑ์ที่องค์กรตั้งขึ้นกลายเป็นข้อจำกัดความสามารถในการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ จึงทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์มองหางานที่ก่อให้เกิดความอิสระ

ในความอิสระของการทำงานนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวเพิ่มเติมในเรื่อง การกำหนดได้ด้วยตนเองว่า ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถที่กำหนดพฤติกรรมในการทำงาน ทิศทางการทำงานของตนเองได้อย่างอิสระ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นตรงกันว่า การประกอบอาชีพอิสระเป็นตัวเลือกนั้นเป็นอาชีพที่ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถกำหนดและตัดสินใจเลือกการกระทำได้ด้วยตนเอง มีความอิสระในการตัดสินใจ และควบคุมได้ว่าในแต่ละช่วงเวลานั้นตนเองจะทำอะไร จะสอนอะไร สามารถเห็น ได้ชัดเจน ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ดังนี้

“เราชอบอาชีพนี้แหละ เพราะเราสามารถที่จะรับสอน หรือ ไม่รับสอนก็ได้ คือเราสามารถที่จะกำหนดได้ว่าจะทำหรือไม่ทำ เวลาเรากำหนดได้ ช่วงนี้เราไม่ว่าง เราก็ไม่รับสอน” (P1)

“ทำไมถึงมาประกอบอาชีพอิสระการเป็นติวเตอร์หรือ เพราะเป็นอาชีพที่อิสระสามารถที่จะเลือกเวลาทำงานได้ เลือกที่จะทำได้ เลือกที่จะไม่ทำก็ได้ มันคล้ายๆ เหมือนฟรีแลนซ์ ทำอะไก็ได้เยอะ ทำน้อยได้น้อย มันขึ้นอยู่กับผลงานของตนเองและเรากำหนดด้วยตัวเราเองได้ เพราะเราคิดว่าศักยภาพในการทำงานที่เรากำหนดเองมันยอมดีกว่าให้คนอื่นมาบังคับ ทำในสิ่งที่เราอยากทำมันจริงๆ เหมือนเราถนัดอะไรเราสามารถเสริมตรงนั้นได้ มันคือความสามารถตรงนั้น ได้ออกมาได้จริงดีกว่ามีคนอื่นมาบังคับให้เราทำ เราไม่ต้อง โดยจำกัดในข้อบางส่วนขององค์กร ถ้าเราเก่งในด้านไหนเราสามารถพัฒนาด้านนั้นได้เลย แล้วดึงศักยภาพตรงนั้นมาใช้ได้เลย” (P6)

“แม้ว่าพี่จะเป็นเจ้าของกวควิชาแต่พี่ก็ยังรับหน้าที่เป็นติวเตอร์ด้วย พี่มีงานเยอะแยะที่ต้องดูแล จัดการ คอร์สเรียน การตลาด การจัดการในสถาบัน ดูแลภาพรวมของสถาบัน พี่เหนื่อย แต่พี่มีความสุขเพราะพี่ได้เป็นตัวของตัวเอง พี่ตัดสินใจได้เองว่าจะทำอะไรหรือไม่ทำอะไร จะสอนหรือไม่สอนก็ได้ พี่เป็นตัวของตัวเอง พี่จะเดิน ร้องเดิน จะอ่านอะไรก็ได้” (P9)

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์นั้น สามารถประกอบอาชีพอิสระที่ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นอิสระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ให้สัมภาษณ์จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ตนเองสามารถกำหนดทิศทางได้ในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถเลือกจะทำหรือไม่ทำก็ได้ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเชื่อว่าการที่ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถกำหนดได้ด้วยตนเองนั้นมีผลต่อการทำงานที่จะส่งผลให้มีผลสำเร็จที่ดีมากกว่าการโดนบังคับ จะเห็นได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงคำว่าฟรีแลนซ์ซึ่งเป็นอาชีพที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าผู้ประกอบการอิสระ ดังในงานวิจัยนี้เป็นผู้ที่มีอาชีพรับจ้างอิสระไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยงานหรือองค์กรหรือบริษัทใดๆ ฟรีแลนซ์สามารถจัดตารางเวลาการทำงานของตนเอง การรับเงินจากนายจ้าง ก็จะเป็นลักษณะใดก็ได้แล้วแต่ตกลงกัน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความพึงพอใจของทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งการประกอบอาชีพการเป็นติวเตอร์ก็เช่นกัน ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้ประกอบการเป็นผู้กำหนด ในระหว่างการสัมภาษณ์นั้นเมื่อกล่าวถึงกฎเกณฑ์ในองค์กรที่ผู้ให้สัมภาษณ์เคยประสบนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์มีความรู้สึกอึดอัดในการพูด เมื่อได้พูดให้ผู้วิจัยฟังนั้นเหมือนเป็นการระบายความรู้สึก และแสดงให้เห็นว่าเมื่อกล่าวถึงกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความรู้สึกถึงการถูกจำกัดอย่างชัดเจน

4.1.2 การตอบสนองความต้องการในการประกอบอาชีพ

จากการสัมภาษณ์พบว่าปัจจัยหนึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการประกอบอาชีพอิสระการเป็นติวเตอร์คือ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความต้องการในการเป็นครูสอนหนังสือให้เด็กนักเรียน โดยผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายถึงเหตุผล คือ การมีความต้องการในการเป็นครู มีความตั้งใจในการเลือกสอบเข้ามหาวิทยาลัย เนื่องจากได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่เด็กนักเรียน และครูเป็นอาชีพที่เป็นต้นแบบต้นฉบับที่ดีให้แก่เด็กนักเรียนเป็นแม่พิมพ์ชั้นดีให้แก่เด็กการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นต้องเริ่มจากเด็กที่จะเติบโตในอนาคต อีกทั้งเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม แต่ในขณะที่เดียวกันผู้ให้สัมภาษณ์ไม่มีความต้องการที่จะสอนหนังสือใน โรงเรียน จึงมองหาทางเลือกใหม่ที่สามารถตอบสนองความต้องการเป็นครูได้ ซึ่งตรงกับ P2 ที่ว่า

“จริงๆแล้วตอนแรกเราอยากเป็นครู เราชอบการสอน ได้ถ่ายทอดความรู้ พอตอนสอบเข้ามหาวิทยาลัย เราเลือกสอบเข้าครุศาสตร์ อันดับ 1 แต่ผลประกาศว่าเราสอบไม่ได้ เราสอบติดคณะอันดับ 2 แทน เราก็เลยได้เรียนคณะศิลปศาสตร์เอก อังกฤษที่มหาวิทยาลัยทักษิณ พอเรียนจบ ในตอนนั้นเราก็เริ่มหาทิศทางที่เราสามารถเป็นครูหรือสามารถสอนได้ แต่ไม่ต้องสอนในโรงเรียน ก็มาเจอการเป็นคิวเตอร์”

ซึ่งมีความสอดคล้องกับ P10 ที่กล่าวว่า

“พี่ชอบการสอนนะ เหมือนตอนที่พี่ตัวหนังสือสอบให้กับเพื่อน พี่ชอบบรรยากาศแบบนั้นที่การถ่ายทอดความรู้ของเราสามารถอธิบายให้คนอื่นเข้าใจได้ พอเรียนจบพี่ก็ไปสมัครสอนในโรงเรียนเอกชนที่ในภาคใหญ่ แต่พอสอนไปได้ประมาณ 3 ปี พี่รู้สึกว่าคุณเองไม่ชอบการสอนในโรงเรียน เพราะว่าพี่ไม่ได้สอนเพียงอย่างเดียว พี่ต้องทำแผนการสอน แผนการประเมินอื่นๆ ซึ่งพี่รู้สึกว่ามันเป็นสิ่งที่ยุ่งยาก ทำไมเป็นครูไม่สอนเพียงอย่างเดียว พี่โอเคนะถ้าจะต้องทำเฉพาะแผนการสอนแต่ถ้าต้องมาทำงานเอกสารอื่นๆ พี่ไม่โอเค พี่จึงลาออกมาสอนพิเศษแทนและเปิดสถาบันร่วมกับเพื่อน”

จากบทสัมภาษณ์ด้านบน จะเห็นได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความต้องการที่จะเป็นครูชอบการสอนหนังสือ แต่ไม่ชอบการทำงานในระบบโรงเรียน เนื่องจากเล็งเห็นว่าการทำงานในโรงเรียนนั้น เป็นการทำงานในระบบที่มีความยุ่งยากในการทำหน้าที่ครูผู้สอน ครูไม่ได้มีหน้าที่เพียงแค่สอนเท่านั้น แต่ยังต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานเอกสารที่มีความยุ่งยาก อย่างเอกสารการประเมินครู การทำผลงานของครูเพื่อใช้ในการปรับตำแหน่ง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าการทำสิ่งเหล่านี้ไม่จำเป็นสำหรับการสอน ซึ่งการสอนนั้นควรใส่ใจไปที่นักเรียนมากกว่าการมุ่งไปที่เอกสาร จะเห็นได้ว่าการสอนในโรงเรียนส่วนใหญ่ครูไม่ได้มีหน้าที่สอนอย่างเดียว ครูยังต้องทำงานอื่นๆ นั้นจึงมีผลสะท้อนถึงระบบการสอนในโรงเรียนประเทศไทยอีกด้วย จึงส่งผลให้การประกอบอาชีพอิสระการเป็นคิวเตอร์นั้นเป็นอาชีพทางเลือกที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ให้สัมภาษณ์ได้

4.1.3 การมีความรู้เดิมเป็นพื้นฐาน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่ในการเลือกประกอบอาชีพเป็นวิศวกรของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นเกิดจากการที่ผู้ให้สัมภาษณ์พยายามนำคุณสมบัติที่ตนเองมี เช่น พื้นฐานความรู้ ความสามารถ ซึ่งได้มาจากตอนเรียนระดับปริญญาตรี หรือความรู้ที่ได้นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และการนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการประกอบอาชีพ ส่งผลให้เกิดความชำนาญ และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเลือกอาชีพอิสระการเป็นวิศวกรได้ ดังคำสัมภาษณ์ของ P1 ได้กล่าวไว้ว่า

“เราเรียนจบศิลปศาสตร์มา จึงมีความรู้ในการใช้ภาษาอังกฤษ เราจึงนำความรู้ที่เรียนมาใช้ประโยชน์ในการสอนภาษาอังกฤษ”

สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ P4 ที่กล่าวว่า

“ตอนที่เรารเรียนอยู่ปี 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นช่วงใกล้จะเรียนจบและมีเวลาว่างเยอะในช่วงนั้น จึงใช้เวลาที่เหลืออยู่เริ่มมองหาว่างานอะไรที่เหมาะสมกับเรามากที่สุด ถ้าไปทำงานประจำก็คงจะไม่ได้ เลยคิดว่าคงจะเป็นงานประเภทพาร์ทไทม์ ดังนั้นจึงไปสมัครสอนพิเศษก่อนตามวิศวกรต่างๆ เพราะความรู้ที่มีสามารถเกิดเป็นเม็ดเงินได้โดยไม่ต้องลงทุน”

จากการให้สัมภาษณ์ของ P4 ข้างต้นจะเห็นได้ว่าการเริ่มเข้าสู่การประกอบอาชีพอิสระการเป็นวิศวกรนั้นมาจากการเริ่มต้นสอนพิเศษชั่วคราวในขณะที่เป็นนักศึกษาจะแสดงให้เห็นถึงการสั่งสมประสบการณ์การสอน การเริ่มเข้าสู่การประกอบอาชีพอิสระการเป็นวิศวกรในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายนั้น ส่วนหนึ่งมาจากในช่วงขณะที่เป็นนักศึกษาและกำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ผู้ให้สัมภาษณ์ 4 ใน 10 คน แสดงความคิดเห็นตรงกันว่า ในขณะที่เรียนนั้นผู้ให้สัมภาษณ์มีเวลาว่างหลังจากการเรียนและทำกิจกรรม จึงเริ่มมองหาช่องทางในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ รายได้ และยังเป็นสิ่งที่นักศึกษาสามารถทำได้ในเวลานั้น โดยการนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีความสอดคล้อง ดังเช่นบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“เริ่มคิดหารายได้พิเศษ หารายได้ระหว่างเรียน ในตอนนั้นทางครอบครัวไม่ส่งเงินให้เราใช้แล้ว เพราะเราเรียนไม่จบในสี่ปี เราเรียนวิศวกรรมศาสตร์ การเรียนไม่จบในสี่ปีเป็นเรื่องปกติ แต่ทางครอบครัวไม่เข้าใจ มันเหมือนเป็นการลงโทษทางอ้อม เราจึงเริ่มไปรับงานเป็นพาร์ทไทม์ ทุกอย่างเลยที่รับนักศึกษาที่หารายได้พิเศษ

ระหว่างเรียน เพื่อมาเป็นเงินค่าทอมและเงินค่าใช้จ่ายส่วนตัว ในภาคใหญ่ๆจะมีบริษัทมาจัดบูท เราก็เข้าไปสมัครเป็นพาร์ทไทม์ในบูท เข้าไปจัดบูท เราก็ได้รายได้ตรงนั้นมาเป็นรายวันรายชั่วโมงก็แล้วแต่ และก็เริ่มไปปรับสอนตามสถาบันสอนพิเศษอย่างคุมอง ที่รับนักศึกษาเข้ามาเป็นพาร์ทไทม์ เราเริ่มจากตรวจการบ้านก่อน พอทำไปสักพัก พี่ที่คุมศูนย์ก็เริ่มให้สอนและอธิบายน้องๆที่มาเรียนซึ่งเราได้ใช้ความรู้เราในการสอน” (P6)

ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ P9 กล่าวว่า

“พี่เริ่มมารับสอนพิเศษตอนที่เรียนอยู่ปี 2 ที่นิเทศศาสตร์ ตอนนั้นมีความคิดที่จะหาเงินมาใช้ นอกเหนือจากที่พ่อแม่ส่งให้ เพราะพี่เรียนที่กรุงเทพ ینگแล้วค่าใช้จ่ายสูง พี่อยากหาเงินใช้เอง เงินที่ทางครอบครัวส่งให้ค่าหอ ค่ากิน ค่าหนังสือ พวกซีทเรียนแต่ละวิชา ในแต่ละเดือน พี่ใช้เงินในส่วนนี้เยอะมาก พี่รู้สึกว่าการที่ได้ไม่พอใช้ พี่จึงเริ่มมองหางานที่เหมาะสมกับตัวพี่และไม่ใช้แรงเพราะพี่ไม่ชอบงานหนัก ดังนั้นพี่คิดว่าสิ่งที่พี่มีคือความรู้ มีสมอง พี่สามารถใช้สมองในการลงทุนและก่อให้เกิดเป็นตัวเงินได้นั้น โดยการนำความรู้ที่ตัวเรามีด้านภาษามาใช้”

ซึ่งมีความสอดคล้องกับ P3 ที่ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า นอกจากสิ่งที่เรียนมาแล้ว การใช้เทคนิคที่เรียนมาก็สามารถนำมาพัฒนาการเป็นติวเตอร์ได้ดียิ่งขึ้น

“เราชอบการพูด อีกอย่างเรามีทักษะการพูดจากการเรียนในวิชาการพูดในภาษาไทย เราคิดว่าเราได้ใช้ในสิ่งที่เราเรียน ซึ่งได้เราใช้ทักษะนี้อย่างมาก เช่น การพูด ถ้าพูดแบบโมโนโทนเสียงเดียวตลอดเวลา ก็จะไม่น่าสนใจและเด็กหลับได้ แต่ถ้าเรามีการใช้เสียงขึ้นลง เด็กนักเรียนจะสนใจและตั้งใจเรียน”

นอกเหนือจากการนำความรู้ ความสามารถที่มีจากการเรียนในระดับปริญญาตรีมาใช้เป็นปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพอิสระเป็นติวเตอร์แล้วนั้น ยังมีการนำประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสอนวิชานั้นมาเป็นปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของ P8 ที่กล่าวว่า

“พี่คิดว่าสิ่งที่เรียนมาในชั้นปริญญาตรีนั้น พี่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นพื้นฐาน พอเรียนจบปริญญาโทจากต่างประเทศ ซึ่งพี่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก พี่คิดว่าพี่สามารถนำ

ประสบการณ์ตรงนั้นมาใช้ได้ เพียงแต่ที่่ต้องศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักไวยากรณ์ เพราะในประเทศไทยเน้นการใช้ไวยากรณ์ในภาษาอังกฤษเป็นอย่างมาก”

จะเห็นได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในสิ่งที่เรียนมาในระดับชั้นปริญญาตรี การสร้างประสบการณ์ในระดับปริญญาตรี และประสบการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับวิชาที่สอนมาก่อนให้เกิดรายได้ โดยที่ความรู้และประสบการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ติดตัว ไม่ต้องลงทุนเป็นต้นทุนแต่สิ่งที่ได้ตอบแทนกลับกลายเป็นตัวเงิน จึงส่งผลให้สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและยังเป็นปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพอิสระการเป็นติวเตอร์ได้

4.1.4 ความก้าวหน้า

จากปัจจัยในด้านความต้องการความก้าวหน้าของบุคคลนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์คำนึงถึงการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง หรือแม้กระทั่งการทำทหายความรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งความก้าวหน้าในความหมายของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นไม่ใช่ความความต้องการความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ผู้ให้สัมภาษณ์มีการพูดถึง ความต้องการความก้าวหน้าในรูปแบบของความความทหายทั้งในแง่มุมมองของผู้ประกอบกิจการและติวเตอร์ ตัวอย่างเช่น ในกลุ่มของผู้ประกอบการ ความทหายในเรื่องของสร้างกำไรและทำให้สถาบันดำเนินต่อไปได้ และในส่วนของติวเตอร์ การสร้างเทคนิคการสอนให้นักเรียนเข้าใจได้อย่างละเอียด คือสิ่งที่ทำทหายดังเช่นบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“งานที่เราทำอยู่นั้น เราทำตำแหน่งเป็นพนักงานการตลาดของบริษัทเอกชนที่หนึ่งงานซ้ำๆ นำเบื่อ ไม่มีความทำทหายความสามารถเราเลย”(P1)

“ธุรกิจสถาบันกวดวิชามีคู่แข่งเยอะทั้งกวดวิชาสถาบันรายเล็กและรายใหญ่ และยิ่งปัจจุบันนะติวเตอร์เข้ามาในวงการนี้เยอะมาก เวลาทำการตลาดก็จะเหนื่อยมาก ขนาดเราเป็นสถาบันขนาดกลางนะ เราเป็นทั้งเจ้าของและผู้สอนเองเหนื่อยเป็นสองเท่า เราจะทำยังไงให้สถาบันอยู่รอด จะสอนอย่างไรให้เด็กเข้าใจ ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ซึ่งทั้งสองเรื่องนี้เราคิดว่าเป็นเรื่องที่ทำทหายเรามากเลย เราสนุกกับสิ่งนี้นะยังตอนที่เราเจอเด็กใหม่ๆก็เจอความทำทหายเพิ่มขึ้น มาเจอผู้คนใหม่ๆอย่างผู้ปกครองมาติดต่อ 10 คน มีลักษณะนิสัย ไม่เหมือนกันเลยทั้ง 10 คน มันก็เจอความทำทหายอีก” (P6)

“ความท้าทายในงานนี้ คือ งานนี้ทำให้พี่สามารถใช้ศักยภาพของพี่ได้สูงสุดจริงหรือเปล่า เหมือนพี่เคยตั้งเป้าว่า พี่อยากให้มีรายได้สักเดือนละ สามแสน และพี่ก็ต้องเป้าว่าอยากให้มีนักเรียนสักที่ร้อยคนภายในปีนี้ ถ้าพี่ทำได้แสดงว่าพี่สามารถท้าทายความสามารถของตนเองได้ พี่ก็สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่พี่ได้หวังไว้แล้ว หรือถ้าเราคิดว่าภายใน 3 ปี เราอยากจะมีสัก 3 สาขา แล้วเราจะทำได้ไหม คือรู้สึกว่าการนี้เป็นธุรกิจที่สามารถเปิดโอกาสให้พี่ท้าทายตนเองได้” (P8)

“พี่เป็นคนที่ชอบทำงานที่สามารถท้าทายศักยภาพในการทำงานของตนเอง ตอนแรกที่พี่มาสอน พี่ไม่คิดว่างานนี้จะสามารถทำให้พี่ชอบได้นะ พี่คิดว่างานนี้เป็นงานที่ง่าย แต่จริงๆแล้วมันไม่ง่ายเราต้องพยายามใช้ความรู้ความสามารถของเรา มาสอน ยิ่งสอนเด็กที่เก่ง มีพื้นฐานดี พี่จะต้องระวังอธิบายอย่างมากเพราะเด็กพร้อมที่จะจับผิดและทดสอบครูผู้สอนว่ามีความรู้จริงไหม และเมื่อพี่สอนเด็กที่มีพื้นฐานไม่ดี พี่ต้องพยายามอธิบายและถ่ายทอดให้เด็กเข้าใจ โจทย์คณิต หรือแบบฝึกหัดในปัจจุบันเป็นโจทย์ที่ยากมาก ขนาดพี่เรียนจบปริญญาโทมา มีความรู้ในวิชานี้ พี่ยังต้องพยายามทำโจทย์ยากให้กลายเป็นเรื่องง่าย ถ้าเราสอนเด็กยาก เด็กก็จะไม่เข้าใจเนื้อหา นี่เป็นความท้าทายศักยภาพของเราอย่างมากเลยนะ” (P9)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น พบว่าในมุมมองของผู้ประกอบการและดิเวเตอร์อิสระ นั้นจะเห็นได้ว่า ความต้องการความก้าวหน้านั้นไม่ได้มาจากการเลื่อนปรับตำแหน่งหน้าที่การงาน และเงินเดือน แต่มาจากการได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ นอกจากความความท้าทายในการทำงานแล้ว นั้น ยังก่อให้เกิดการกระตุ้นแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ซึ่งเป็นอาชีพที่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ กล่าวว่าเป็นอาชีพที่จำเป็นต้องเรียนรู้และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ อาชีพการเป็นดิเวเตอร์นั้นเป็นอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นอาชีพที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ของตนเองในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียน และโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจะนั้นย่อมมีสิ่งใหม่ๆเกิดขึ้นในโลกนี้ ความรู้ในแต่ละสายวิชาย่อมมีการเปลี่ยนแปลงตามการเปลี่ยนแปลงของโลกเช่นกัน ดังนั้นผู้ให้สัมภาษณ์จึงต้องมีการพัฒนาและศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ดังเช่นบทสัมภาษณ์ของ P10 ที่กล่าวไว้ว่า

“พี่เชื่อว่าทุกอาชีพนั้นแหละที่สามารถทำให้บุคคลต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ที่สอนวิชาชีวะ ชีวะเป็นวิชาที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่อยู่รอบตัวเราและตัวเราเอง การสังเคราะห์แสงของพืช ระบบอวัยวะภายในร่างกาย สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ได้รับการพิสูจน์ ค้นพบมาก่อนแล้ว แต่บางสิ่งเป็นสิ่งแปลกใหม่ที่เพิ่งมีการค้นพบอย่าง สัตว์พันธุ์ใหม่ต่างๆ ชีวะเป็นวิชาที่ต้องทำความเข้าใจ และการจดจำ แต่สิ่งที่เปลี่ยนไปเสมอในแต่ละปี ก็คือ โจทย์ แบบฝึกหัด ข้อสอบ ในแต่ละปี ในแต่ละสนามสอบ ข้อสอบจะมีการเปลี่ยนแปลงและแตกต่างกันไป เหมือนกับวิชาอื่นๆ อย่างคณิตศาสตร์ทำให้เราต้องศึกษาข้อสอบใหม่อยู่เสมอ และหาเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการสอนให้มีประสิทธิภาพ”

มีความสอดคล้องกับ P3

“อาชีพนี้ สำคัญเลยนะ ต้องมีความใฝ่รู้อยู่ตลอด ไม่ใช่คิดว่าตัวเองแน่น รู้แล้ว ไม่อ่าน ไม่ศึกษาต่อ เพราะโลกเปลี่ยนไปตลอด ข้อสอบก็เช่นกัน และเราต้องฝึกฝนตลอด ต้องมีเทคนิคในการอธิบายในรักเรียนเข้าใจได้ง่าย เพราะเด็กที่มาเรียนส่วนใหญ่ต้องการเทคนิคที่ทำให้เข้าใจได้ง่าย”

และ P4 ยังอธิบายเพิ่มเติมดังนี้

“จากการสอนที่เห็นผลนั้นทำให้เราตั้งหน้าตั้งตาสอน เริ่มวางโครงสร้างการสอน หลักสูตรของตนเอง เราเอาเนื้อหาไปเทียบกับกระทรวง แล้วเราเห็นว่าเนื้อหาในโรงเรียนที่สอนนะ สอนง่ายเกิน เราก็เลยมาวางแผนการสอนใหม่หมดเลย ตั้งแต่ ม.1 จนถึง ม. 6 เราค่อยทำไปเรื่อย เราเริ่มจากเด็กที่เราสอนก่อน เราทำซีทเรียนเองหมด มีบ้างที่เราเอามาจากหนังสือ มาถ่ายเอกสาร มาตัดปะ แต่เราจะไม่เอาของหนังสือมาหมด เพราะเรามองว่าบางส่วนมันไม่ได้จำเป็นไง เราเอามาทำเป็นเนื้อหาของเราเอง แล้วเริ่มมีการทดสอบเด็ก ทำให้เราต้องพัฒนาหลักสูตรของเราอยู่ตลอดเพื่อให้ผลที่ดีกับเด็ก”

จากบทสัมภาษณ์ข้างต้น จะเห็นได้ว่า อาชีพอิสระการเป็นติวเตอร์นั้นสามารถกระตุ้นผู้ให้สัมภาษณ์แสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลก และหลักสูตรในการเรียนการสอนในโรงเรียน ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งผู้ประกอบการและติวเตอร์อิสระมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก มีผลต่อตัวผู้สอน และนักเรียน และยังมีผลต่อการสูญเสียรายได้ให้กับคู่แข่งที่ทำการสอนในรายวิชาเดียวกัน เนื่องจาก

ตลาดควาวิชาในอำเภอหาดใหญ่มีการแข่งขันกันอย่างมาก ทำให้นักเรียนสามารถเปรียบเทียบการสอบได้ การแสวงหาความรู้สามารถเป็นการพัฒนาความรู้ของผู้ให้สัมภาษณ์ไปอีกทางพร้อมทั้งมีผลต่อชื่อเสียงไปในคราวเดียวกัน

4.1.5 ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

การประกอบอาชีพอิสระการเป็นติวเตอร์นั้นผู้สัมภาษณ์สามารถให้เวลากับตนเองและกับครอบครัวได้มากกว่าอาชีพอื่น ซึ่งเวลาดังกล่าวต้องมีความสมดุลกันระหว่างเวลาในการทำงานและเวลาในการดำรงชีวิต ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเรื่องเวลา และมีความใส่ใจในเวลามาก เวลาเป็นสิ่งมีค่า ที่ควรมอบเวลาให้กับตนเองและครอบครัวมากกว่าที่จะมอบเวลาของตนเองให้กับผู้อื่น ดังจะเห็นได้ชัดเจนจากการให้สัมภาษณ์ของ P1 ที่กล่าวว่า

“เราชอบการทำอาชีพนี้เพราะเวลาการทำงานนั้นช่วงเปิดเทอม ส่วนใหญ่เราสอนตอนเย็น หลังจากที่เด็กเลิกเรียนแล้ว ตั้งแต่ 16.00 น. จนถึง 22.00 น. เราทำงานวันละ 6 ชั่วโมง มีบางช่วงใกล้สอบที่จะสอนจนถึงเที่ยงคืน ส่วนช่วงปิดเทอม เราสอนตั้งแต่เช้า 8.00 น. ถึง 16.00 น. ซึ่งเราไม่ได้มาสอนทุกชั่วโมง อาจสอนไป 3 ชั่วโมง แล้ววันว่างไป 1 ชั่วโมง พุดง่าย ๆ ว่าการทำงานของเรามีช่วงเวลาว่างเยอะ เรามีเวลาว่างเยอะในช่วงเช้า เราสามารถเอาเวลาไปดูแลตัวเอง พาพ่อ แม่ ออกไปข้างนอก ซื้อของแล้วกลับมาสอน เรามีเวลาให้ตัวเอง ให้ครอบครัว เรามีเวลาไปทำอย่างอื่นตั้งเยอะ เราเป็นคนชอบเที่ยว เราไม่ต้องไปหาวันลา เราแค่หาเวลาที่ไม่ตรงกับวันที่มีสอน และบอกยกเลิกคลาสนักเรียนในวันที่เราไปเที่ยว เรากำหนดได้นะ เราชอบตรงนี้”

สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ P2 ที่กล่าวว่า

“เราเป็นคนเคร่งกับเวลา เวลาของเราก็ต้องเป็นของเรา เราต้องมีเวลาเป็นของเราเยอะกว่าการทำงาน การทำงานสอนในโรงเรียน หรือแม้กระทั่งทำงานในระบบต่างๆนะ เราารู้สึกว่ามันหนัก เราเอาเวลาทั้งหมดไปให้กับคนอื่นหมดเลยทั้งวัน ตั้งแต่ 7 โมงเช้า จนถึง ห้า โมงเย็น เราชอบการสอนแต่เราไม่ชอบงานเอกสารจุกจิก เราไม่ชอบการเข้างานที่ต้องเข้าตรง ออกตรง เหมือนเอาเวลาทั้งหมดเราไปให้คนอื่น เราก็เลยมองว่าติวเตอร์นี้ไปแค่เฉพาะคาบที่เราสอน เรามีเวลาไปทำอย่างอื่น มีเวลาให้ตัวเองและครอบครัว”

นอกจากนี้ P4 ที่กล่าวว่า

“เวลาการทำงานทำให้เราอิสระมากเลย เวลากลางวันเราจะนัดใครทำ อะไรก็ได้ เพราะเรามีสอนเย็นถึงค่ำ เราสอน 5 โมงเย็นถึง 2 ทุ่ม หกสอน 2 ทุ่ม เราก็ไม่มีสอนอะไรหรือทำอะไรแล้ว เช้ามาเราก็ตื่นมาออกกำลังกาย ชีวิตดี แสบปี่มาก เพื่อนเราเป็นพนักงานเงินเดือนประจำ ทำงานแปดโมง เลิกงานห้าโมง เพื่อนของเราอีกจกเราทุกคน”

จากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็น ว่าการประกอบอาชีพอิสระการเป็นคิวเตอร์สามารถให้ความสมดุลในชีวิตและการทำงานมากกว่าอาชีพอื่น ดังจะเห็นจากการเปรียบเทียบการทำงานภายในองค์กรที่ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องสูญเสียเวลาไปกับการทำงานอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ไม่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล ในความหมายของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นสังเกตได้ว่าความสมดุลของการดำเนินชีวิตและการทำงาน สัดส่วนเวลานั้นจะเน้นไปที่เวลาในการดำเนินชีวิตมากกว่าการทำงาน การประกอบอาชีพการเป็นคิวเตอร์สามารถทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความรู้สึกได้ว่าอาชีพนี้ทำให้มีความสมดุลในการดำเนินชีวิต

จากปัจจัยในด้านลักษณะงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยจากภายนอกที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความคิดเห็นพ้องต้องกันว่าลักษณะงานที่ทำนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการเลือกประกอบอาชีพ เนื่องจากลักษณะงานต้องไม่ขัดแย้งกับตัวบุคคล ซึ่งถ้างานลักษณะงานมีความขัดแย้งกับตัวบุคคลจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ถ้าหากลักษณะงานมีความสอดคล้องต่อความต้องการของตัวบุคคลจะทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และนอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นแนวคิดที่ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเชื่อว่าความก้าวหน้าในการทำงานไม่ได้วัดกันที่เงินเดือน สวัสดิการ และความก้าวหน้าจากตำแหน่งอีกต่อไปแล้ว แต่ยังมีความพอใจในลักษณะของงานที่ทำให้ผู้สัมภาษณ์มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งหมายรวมถึงความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น

4.2 ประเด็นที่ 2 : ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคลส่วนใหญ่จะเป็น ในส่วนของลักษณะนิสัยส่วนบุคคล หรือ ส่วนประกอบที่ก่อให้เกิดการสร้างนิสัยของบุคคลที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพการเป็นคิวเตอร์

ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการเลือกประกอบอาชีพการเป็นติวเตอร์ของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายจะยึดหลักการจากลักษณะนิสัยของตนเองเป็นหลัก ซึ่งถือได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลนั้นเป็นปัจจัยภายในที่เกิดจากตัวของผู้ให้สัมภาษณ์เอง ซึ่งประกอบด้วย การเลี้ยงดู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้ความสำคัญกับเวลา การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความกล้าเสี่ยง

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล : ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยจุดใจ	ผลการวิจัย
การเลี้ยงดู	ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า <u>การเติบโตในครอบครัวที่ประกอบอาชีพอิสระนั้นมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ</u> แม้ว่าจะไม่ได้รับการถ่ายทอดผ่านคำพูด แต่ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถซึมซับผ่านการมองเห็นการกระทำเป็นตัวอย่างของพ่อและแม่
ความเชื่อมั่นในตนเอง	ความเชื่อมั่นคือการที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่า <u>ผู้ให้สัมภาษณ์มีความมั่นใจในความสามารถของเป็นผู้สอนที่ดีได้และสิ่งที่ตนเองทำเป็นสิ่งที่ถูกต้อง</u>
การให้ความสำคัญกับเวลา	ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกันว่า <u>เวลาคือสิ่งที่มีค่าที่ไม่ควรเสียไปให้กับบุคคลอื่น</u>
การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นสอดคล้องกันว่า <u>การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นมีผลในทางบวกต่อการดำเนินกิจการและการประกอบอาชีพ</u> และต่อความน่าเชื่อถือของบุคคล
ความกล้าเสี่ยง	ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นสอดคล้องกันว่า การประกอบอาชีพอิสระเป็นติวเตอร์นั้น จำเป็นต้องมีความเสี่ยง เพราะสิ่งที่ตนเองทำ <u>เป็นสิ่งที่ไม่เคยลงมือทำมาก่อน และไม่สามารถคาดเดาผลที่ตามมาได้</u>

จากตารางที่ 4.2 เป็นผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้สัมภาษณ์ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ประกอบอาชีพเป็นวิศวกร ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 10 ท่าน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นพ้องกันว่าปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้ง 5 ปัจจัยย่อยนี้เป็น ปัจจัยหลักที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ

4.2.1 การเลี้ยงดู

ปัจจัยหนึ่งที่เป็นสาเหตุให้ผู้สัมภาษณ์เลือกประกอบอาชีพอิสระการเป็นวิศวกร คือผลมาจากการเลี้ยงดู ซึ่งถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ในวัยเด็ก ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนจะมีรูปแบบ ในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน เนื่องมาจากการได้รับการเลี้ยงดูที่ต่างกัน มีผลต่อการเลือกประกอบ อาชีพ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะได้รับอิทธิพลมาจากการเลี้ยงดูไม่มากนักน้อยขึ้นอยู่กับ ความสัมพันธ์ของผู้ให้สัมภาษณ์และครอบครัว จากการถามคำถามเกี่ยวกับครอบครัวว่า “พื้นฐาน การเลี้ยงดูของครอบครัวมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพหรือไม่” ดังจะเห็นได้ชัดในบทสัมภาษณ์ P3 ดังต่อไปนี้

“สำหรับตัวเรามีผลนะ พ่อแม่เราทำงานค้าขายทั้งคู่ ตั้งแต่เด็กจนโตเราเห็น พ่อแม่ ทำงานที่อิสระ ไม่มีเวลาเข้าออกงานที่แน่นอน ไม่มีเจ้านาย เรารู้สึกงานทำอิสระ จะขายก็ได้ไม่ขายก็ได้ เป็นธุรกิจเรา มันก็เลยมีผลให้เราค่อนข้างจริงจังเรื่องเวลา ในแต่ละวันของเราเราควรมีความอิสระ มีงานแต่ก็อิสระ ไม่ควรจะเข้างานในเวลา ที่ถูกจำกัด พอพ่อแม่เราไม่มีเจ้านาย ซึ่งเราเห็นมาตลอด และเรารู้ว่ามันเป็นอย่างไรรู้สึกว่าการไม่มีเจ้านาย ไม่ต้องฟังคำสั่ง เรารู้สึกโอเคกับงานแบบนี้พ่อแม่ ออกมารับสอนเองทำให้เรารู้สึกดีกับงานนี้”

ซึ่งมีความสอดคล้องกับ P8 และ P5 ที่กล่าวว่า

“แม่และพ่อของพี่ทำงานรัฐวิสาหกิจ อยู่การประปา แต่พ่อและแม่ของพี่เป็น ตัวอย่างที่ดีในการเป็นเจ้าของธุรกิจ ก็ไม่เชิงว่าเป็นเจ้าของธุรกิจ แต่ว่าเป็นคนที่หาเงินด้วยตัวเอง นอกจากที่พวกท่านจะทำงานรัฐวิสาหกิจแล้ว ท่านยังทำซื้อขายที่ดินฉะนั้นมันก็เลยเหมือนกับว่ามันเป็นแรงจูงใจที่ดีกับเราในการที่เราจะเป็น startup ได้ คือหนึ่งไม่ต้องกลัวความเสี่ยง คือทุกอย่างมันมีความเสี่ยงอยู่แล้ว แต่คุณจะต้องยอมที่จะทำตาย ไม่กลัวความเสี่ยง ไม่กลัวความพ่ายแพ้ เราจะต้องขยันให้เยอะ พี่เห็นมาจากพ่อกับแม่ พ่อพี่ก็จะมีการทำธุรกิจของตัวเองมาตลอดพร้อมๆ

กับการทำงานประจำท่านก็เลยมีเงินที่ค่อนข้างสนับสนุนเราให้ไปเรียนต่างประเทศได้ ให้เราตั้งต้นได้” (P8)

“เราชอบการสอนอยู่แล้วด้วย แล้วมีความคิดอยากเป็นครูอยู่แล้ว เพราะพ่อ แม่ก็ ประกอบอาชีพการเป็นครู ก็เลยชอบอะไรแนวนี้ ก็เราเห็นพ่อแม่เป็นครูด้วย และ เห็นว่าท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ แล้วพ่อกับแม่บอกว่าอยากให้เรา ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สอนใน โรงเรียนเราก็สามารถสอนได้ สอนตาม สถาบันเราก็สอน ซึ่งเราชอบอยู่แล้วอะไรก็ตามเกี่ยวข้องกับการสอน” (P5)

จากการสัมภาษณ์ทำให้เห็นว่าการประกอบอาชีพของพ่อและแม่นั้นมีผลต่อการ ตัดสินใจเลือกอาชีพของผู้ให้สัมภาษณ์อย่างมาก แม้ว่าการเลี้ยงดูนั้นจะไม่ใช่ในรูปแบบของการสั่ง สอนทางวาจาแต่เป็นการส่งผ่านประสบการณ์ที่ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นตลอดผ่านพฤติกรรมในการ ประกอบอาชีพของพ่อและแม่จึงถือได้ว่า การประกอบอาชีพของพ่อและแม่นั้นเป็นประสบการณ์ที่ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ประสบทำให้กลายมาเป็นทัศนคติเชิงบวกในการประกอบอาชีพอิสระ

นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายที่มีการกล่าวถึงการเติบโตในครอบครัวที่ ประกอบอาชีพครู นั้นส่งผลในทางลบต่อการประกอบอาชีพของพ่อและแม่ แต่ได้รับการซึมซับ อาชีพความเป็นครูจากพ่อแม่ จึงเลือกประกอบอาชีพที่มีความคล้ายคลึงกันแต่มีความแตกต่างใน ด้านแนวทางการปฏิบัติ จากคำถามที่ว่า “ที่เลือกประกอบอาชีพนี้ เพราะพ่อและแม่เป็นครู ใช่ไหม” ดังจะเห็นได้ในบทสัมภาษณ์ P4 ดังนี้

“ไม่ใช่ ไม่เกี่ยว ที่จริงแม่เป็นครู เรายังไม่ยอมทำ เห็นมาทุกอย่าง คือเหมือนแม่เรา ไข่ เขียนคะแนนวางแผนการสอน เขียน กพ. ตอนเราเป็นเด็ก เราต้องมาช่วยแม่นั่ง ทำสื่อการสอน เราคิดในใจนะว่า โตขึ้นเราจะไม่สอน ไม่เป็นครู ปัจจัยที่ทำให้เรา ไม่อยากเป็นครูเอกชนหรือครูรัฐบาลหรือครูที่ไหนทั้งสิ้น เพราะเรามองว่า แม่ เราเป็นไม่เห็นชีวิตมีอะไรดีเลย เรายังต้องดิ้นรนเพื่อเรียนเองเลย ต้องกู้ยืมเรียน เอง เราไม่สามารถได้สิ่งที่เราอยากได้ เราขอแม่ไม่ได้เพราะแม่ไม่มีเงินให้ เราไม่ อยากเป็นครูใน โรงเรียนเพราะสิ่งที่เราเห็นจากแม่ แต่เราเลือกที่จะทำอาชีพนี้ เพราะรายได้ที่ได้สามารถตอบโจทย์เราได้เราได้”

ซึ่งสอดคล้องกับ P6 ที่กล่าวว่า

“พ่อประกอบอาชีพข้าราชการครู แม่เป็นแม่บ้านเราจะถูกเลี้ยงมาให้อยู่ในกรอบ พ่ออยากให้เราเรียนต่อครุศาสตร์ เราไม่อยากจะเรียนในตอนนั้น เราเลยเลือกมาเรียน วิศวกรรมศาสตร์แทน ตั้งแต่เลิกงาน โตเราเห็นแล้วว่า การทำอาชีพในระบบแบบ พ่อ นั้นเป็นสิ่งที่น่าทำ มีเงินเดือนประจำ ดูเท่ แต่ตอนนั้นเราไม่อยากจะเรียน เราอยากเป็นวิศวกร แต่พอเรียนไปและได้ฝึกงาน เราารู้สึกเลยว่าเราไม่ชอบ มัน เหมือนถูกจำกัด ความคิดเราเปลี่ยน กลายเป็นว่าสิ่งที่เราเห็นพ่อแม่ทำนั้น ใน สายตาเราตอนนี้มัน ไม่ใช่ความรู้สึกแบบตอนเด็กอีกแล้วพอเราเรียนจบพ่อแม่ก็ อยากให้เราทำงานประจำมีรายได้ที่แน่นอน ไม่เห็นด้วยกับสิ่งที่เราทำแต่เราก็ พยายามพิสูจน์ให้ท่านเห็นถึงผลที่เราได้ นะ”

4.2.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกประกอบ อาชีพอิสระการเป็นคิวเตอร์ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของ ตนเอง มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็น ขัดแย้งกับผู้อื่น มีความกล้าที่จะทำในสิ่งที่ตนเอง เชื่อมั่นและเห็นว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และไม่สนใจเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์ในการทำงานของ ตนเองซึ่งสามารถเห็นได้ชัดเจนในบทสัมภาษณ์ของ P2 ดังต่อไปนี้

“คือเราว่าอาชีพนี้สามารถทำได้ไปอีกนาน สามารถเลี้ยงตัวเองได้ เพราะอาชีพ นี้ยัง ใ้ก็ไม่มีลง สังกัดนะ การเรียนการสอนในโรงเรียนในภาคใหญ่ สอนให้เด็ก เรียนพิเศษ ครูไม่ค่อยสอนในห้องเรียน ชอบให้เด็กไปเรียนพิเศษ มีแนวโน้มมีการ แข่งขันทางการเรียนยังมีอีกเยอะ เราว่าเราอยู่รอด ไม่อดแน่นอน ในอนาคตเราคิด ว่าเราจะเปิดสอนเอง เราเชื่อว่าเราสามารถทำได้ จากประสบการณ์สอนมา 4 ปี”

ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ P4 ที่กล่าวว่า

“เรามั่นใจว่าสิ่งที่เราทำนั้นเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของเราได้ และเรามีศักยภาพพอที่จะทำให้อาชีพนี้ไปได้ตลอด ทุกอย่างที่เกิดขึ้นเกิดจากตัว ของเราเอง เราภูมิใจในสิ่งที่เราทำ อาชีพตรงนี้ใครจะมองว่าเราทำเป็นคิวเตอร์ อะไรทำนองนี้ เราไม่ได้สนใจอะไร ในเมื่อสิ่งที่เราได้มา เราพอใจแล้ว เราโอเค

แล้ว เราไม่สนใจเลยสายตาคอนอื่นจะมองว่ายังไง เราสนใจคนในครอบครัวเรา
อย่างเดียว แค่ว่ามองว่าเราโอเค มีชีวิตที่มีความสุข เราก็รู้สึกดีแล้ว”

และ P7 ยังแสดงความคิดเห็นดังนี้

“เราเชื่อว่าอาชีพนี้จะทำให้เราสามารถเลี้ยงครอบครัวได้ เพราะอาชีพนี้เราเป็นคน
เลือกที่จะทำ เราเชื่อเสมอว่าสิ่งที่เราทำนั้น เหมาะสมกับตัวเราแล้ว เราสามารถทำ
มัน ได้ดี รวมทั้งเราสามารถนำพาตัวเตอร์คนอื่นในสถาบันให้เดิน ไปพร้อมกับเรา
ได้ เวลาคอนเข้ากับเพื่อน เรามักจะ โคนเปรียบเทียบประจำ เวลาคอนกินข้าว
อะไรกัน เขาจะมองว่าทำไมเราไม่ไปทำงานอย่างอื่นนะ เขาจะทำงานที่นั่นมันดี
มากเลย ซึ่งเราก็บอกเพื่อนเรากลับไปว่า เราก็มีความสุขเหมือนกัน เราชอบแบบนี้
เราเลือกทางนี้แล้ว”

จะเห็นได้ว่าปัจจัยจากความเชื่อมั่นในตนเองนั้นส่วนใหญ่มีผลต่อการ
เลือกประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งสังเกตได้ว่าความเชื่อมั่นในตนเองจะมีผลต่อทัศนคติในการทำงานเชิง
บวก ซึ่งจะช่วยเป็นแรงผลักดันในการทำงาน ความเชื่อมั่นตนเองมาพร้อมกับความไม่สนใจต่อการถูก
วิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น เพราะมีความเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นมีความถูกต้องและเหมาะสมกับ
ตนเอง ความคิดของรอบข้างจึงไม่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพของตนเอง

4.2.3 การให้ความสำคัญกับเวลา

จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากกับ
ผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายนั้นคือ การให้ความสำคัญกับเวลา เวลาเป็นสิ่งมีค่า เวลาใน
หนึ่งวันมี 24 ชั่วโมง เวลาทั้งหมดนั้นควรเป็นเวลาของผู้ให้สัมภาษณ์อย่างเต็มที่ ซึ่งในการทำงาน
นั้นไม่ควรเอาเวลามาเป็นกฎเกณฑ์หรือข้อจำกัดในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการถูกจำกัด ดังจะ
เห็นได้ชัดในบทสัมภาษณ์ของ P6 ดังนี้

“เวลาเราทำงาน เรารู้สึกว่าทำไมเราต้องเข้างานเวลานี้ ทำไมเราไม่เข้างานตอนที่
เราพร้อม เราพร้อมจะลุยงานเต็มที่ แต่เราไม่พร้อมจะเข้าเวลา ณ ตอนนั้น มันก็มี
บางวันแหละที่เราต้องไปทำงานก่อนเวลา เราเข้าใจ แต่มันเป็นแค่บางวัน ไม่ใช่ต้อง
ไปทุกวัน บางทีเข้าไปก่อนก็ไม่ว่าเข้าไปทำอะไร ไม่มีอะไรให้ทำ งานมันมีเป็น
ช่วงๆ ทำไมไม่เข้าไปเป็นช่วงๆ เป็นกะไป เข้าไปเป็น โปรเจกต์ไปมันจะสนุกและ
เต็มที่กับงานมากกว่าเข้างานไปสแกนนิ้วเป็นอะไรที่ทรมานมาก เพราะมันเหมือน

เป็นการเช็คชื่อ เช็คชื่อยังพอที่จะสายได้ แต่แสกนนิ้วมันคือการบังคับว่าต้องเป็นเวลานั้น ไม่สามารถยืดหยุ่นได้ มันต้องตรงเป็นวินาทีเลย เราก็เลยรู้สึกเหมือนโดนบีบให้อยู่ในกรอบเกินไป เราตัดสินใจแล้วว่า เราไม่ทำงานในระบบแน่นอนคืองานวิศวกร ที่มีเงินเดือนแน่นอน ทำงานเช้า เย็นกลับอยู่ในกรอบเวลาอย่างนี้ เราต้องการที่จะเริ่มธุรกิจเอง จากประสบการณ์ที่เคยขาดทุนมา เราก็มองหาธุรกิจที่เราทำมันได้ เราเข้าไปศึกษามันแล้ว”

ซึ่งมีความสอดคล้องกับ P3 ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับเวลาในการทำงาน

“เราไม่ชอบการเข้างาน 8 โมง เลิกงาน ห้าโมงเย็น เพราะหนึ่งเลยเราเคยฝึกงานที่ศูนย์การแปลนานาชาติ แล้วต้องนั่งทำงานในห้องสี่เหลี่ยมที่ เข้างาน 9 โมงเช้า ออก 6 โมงเย็น แต่เราเป็นคนทำงานเช้าไง เราไม่เคยทำงานเสร็จทันเวลาที่ทางองค์กรกำหนดไว้ให้เลย เราารู้สึกว่าเวลามันบีบคั้นเรา”

จะเห็นได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับเวลาเป็นอย่างมาก ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความรู้สึกไม่พอใจในสิ่งที่องค์กรส่วนใหญ่ทำ คือการนำเวลามาเป็นข้อจำกัดในการทำงาน ในแต่ละองค์กรมีการกำหนดเวลาเข้างานและเวลาออกงาน ซึ่งพนักงานต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพราะเวลาในการเข้างานและเลิกงานมีผลต่อการทำงานของแต่ละบุคคลและผู้ให้สัมภาษณ์ยังมีความรู้สึกที่เวลาของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นของมีค่าที่ไม่ควรไปเสียให้กับบุคคลอื่น เวลาควรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับตนเองมากกว่าผู้อื่น ส่วนใหญ่ในองค์กรนั้นเวลาในการทำงานคือ 8 ชั่วโมง และผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่า 8 ชั่วโมงที่ทำงานในองค์กรนั้นเป็นการใช้เวลาที่เปล่าประโยชน์เป็นการทุ่มเทกับงาน โดยสิ่งที่ได้ไม่คุ้มเท่ากับสิ่งที่ตนเองได้รับ จึงทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยในเรื่องเวลามีผลต่อผู้ให้สัมภาษณ์ในการเลือกมาประกอบอาชีพอิสระอย่างการเป็นติวเตอร์

4.2.4 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในการประกอบอาชีพอิสระเป็นติวเตอร์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายนั้นคือการที่บุคคลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ทั้งเด็กนักเรียนและผู้ปกครอง เพราะการเป็นติวเตอร์ต้องพบปะผู้คนจำนวนมาก การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีผลให้เกิดความน่าเชื่อถือของบุคคลในการสอนนักเรียน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือนักเรียนและผู้ปกครองซึ่งจะเห็น ในบทสัมภาษณ์ดังนี้

“ลักษณะนิสัยของเรามีผลต่อการประกอบอาชีพนี้อยู่ประมาณ 40 % ของงานเลยก็ได้ อย่างแรกเลย เราไม่ได้เป็นคนรักเด็ก แต่เราสามารถเข้ากับเด็กได้มากกว่าเรามองเด็กเป็นสิ่งที่ไร้เดียงสา ใสใส ในไม่หลงกลวง เวลาเราสอน เราจะตั้งใจสอน คุณด้วย แต่เวลาพัก เราจะเล่นกับเด็กให้เด็กไม่เครียด เวลาเราคุยงานกับผู้ปกครอง เราก็จะคุยอีกแบบ แต่ให้ผู้ปกครองรู้สึกที่เราน่าเชื่อถือ เหมาะกับที่จะสอนลูกของเขาได้ แต่เราจะพูดตรงๆกับผู้ปกครอง แต่ผู้ปกครองชอบนะ จะได้ช่วยกันดูแลเด็ก” (P4)

“พี่เป็นคนที่ชอบพูด ชอบอธิบายอยู่แล้ว เข้ากับคนได้ง่าย กระจือรีอรั้นนะ ที่จริงพี่เป็นคนตลกนะ พี่ชอบที่จะทำให้คนรอบข้างสนุก” (P8)

“นักเรียนจะบอกว่าพี่เป็นคนสอนสนุก น้อยๆชอบ ด้วยบุคลิกของพี่ด้วยที่ชอบพูด ชอบอธิบาย และมีมุขตลกมาเล่าให้เด็กฟัง เด็กชอบ เด็กที่เรียนกับพี่จะติดพี่นะ น้องบอกว่าเรียนแล้วไม่เครียด แกรมได้ความรู้ไปอีกด้วย” (P9)

จากบทสัมภาษณ์จะทำให้เห็นว่าปัจจัยบุคคลด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคน ซึ่งจะทำให้เป็นประโยชน์ต่อกิจการของตนเอง การประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์ต้องใช้คำพูดในการนำเสนอตนเอง ดังนั้นการที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีลักษณะบุคคลที่เป็นมิตรจึงก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างตัวผู้สอนกับนักเรียน รวมถึงการสื่อสารที่มีผลต่อผู้ปกครองของนักเรียน

4.2.5 ความกล้าเสี่ยง

ปัจจัยหนึ่งที่มาจากบุคลิกของผู้ให้สัมภาษณ์ในการหันมาประกอบอาชีพอิสระการเป็นคิวเตอร์นั้น คือ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความกล้าเสี่ยงในการเลือกประกอบอาชีพ เนื่องจากอาชีพนี้เป็นอาชีพที่ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่มีองค์กร ไม่มีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ดูแล ต้องใช้เงินลงทุนเอง ในขณะที่ถ้าหากผู้ให้สัมภาษณ์เป็นลูกจ้างไม่ต้องลงทุนเป็นตัวเงิน การลงทุนเปิดธุรกิจเอง หรือประกอบอาชีพอิสระที่ตนเองเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมดนั้นย่อมมีความเสี่ยง เพราะผู้ให้สัมภาษณ์จะไม่สามารถคาดเดาได้เลยว่าผลลัพธ์จะออกมาเช่นใด แต่ภายใต้ความเสี่ยงนั้น กลับเป็นการสร้างความท้าทายให้แก่ตัวผู้ให้สัมภาษณ์เอง ดังจะเห็นชัดเจนใน P10 ดังนี้

“ในความคิดของพี่นะ ทุกอาชีพมันมีความเสี่ยงอยู่แล้วเพียงแต่เราจะยอมที่จะเสี่ยงไหม ซึ่งพี่เลือกที่จะเสี่ยง ตอนแรกพี่ก็กลัวว่าถ้ามาเปิดสถาบันสอนในตอนแรกกับ

“เพื่อนเองเลยจะเลี้ยงไหม แต่พี่มาลองคิดคุณนะทุกอาชีพมีความเสี่ยง ไม่ลองทำเราก็คงจะไม่รู้ ดังนั้นพี่จึงยอมตกลงเปิดสถาบันกับเพื่อน ตอนนั้นพี่ก็กลัวด้วยนะ ไม่รู้ผลที่ออกมาจะเป็นยังไง แต่ก็คิดว่าเราไม่ได้ทำอะไรเลย”

ซึ่งมีความสอดคล้องกับ P6 ที่กล่าวว่า

“ตอนที่บอกกับที่บ้านว่าจะไม่ทำงานประจำ ไม่มีใครยอมรับเลย เพราะที่บ้านเรา พ่อและแม่อยากให้เราทำงานประจำ เรียนจบวิศวะมาก็ควรเป็นวิศวกร แต่เราพบแล้วว่าตัวเราเองไม่เหมาะกับการทำงานประจำ ตอนที่จะทำเรามีเงินเก็บอยู่บ้าง แต่ที่บ้านของเรา พ่อและแม่ไม่ให้เงินทุนเราเลย เพราะเขารู้สึกไม่เห็นด้วย แต่เราก็ไม่ได้ยอมนะ เราก็เริ่มสอน โดยการเช่าห้องก่อน มีครู 2 คน พอเริ่มมีรายได้เข้ามา เราก็เริ่มขยายจนเปิดเป็นสถาบันได้ เราลงทุนเองจากเล็กๆ เราไม่รู้หรือว่าในอนาคตจะเป็นอย่างไร”

จะเห็นได้ว่าปัจจัยจากความกล้าในความเสี่ยงนั้นส่วนใหญ่นั้นจะเป็นลักษณะของผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระเป็นคิวเตอร์ในลักษณะเป็นผู้ประกอบการ เพราะการเปิดสถาบันกวดวิชานั้นจำเป็นต้องใช้เงินในการลงทุนจำนวนมาก และผู้ให้สัมภาษณ์นั้นจะไม่สามารถคาดเดาผลที่จะตามมาได้จากการดำเนินธุรกิจ แต่คิดว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นเป็นการเริ่มต้น คิดว่าไม่ลงมือทำอะไรเลย ซึ่งถ้าหากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ลงมือทำ อาจก่อให้เกิดความความรู้สึกล้มเหลว ที่ไม่ได้กระทำตามที่ตนเองตั้งใจและต้องการ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความกล้าเสี่ยงในสิ่งที่ตนเองไม่เคยทำมาก่อน กล้าที่จะลองผิดลองถูก ซึ่งในความกล้าเสี่ยงนั้นเป็นการค้นหาคำตอบว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นผลของการกระทำจะเป็นอย่างไรและยังแฝงไปด้วยการแสวงหาโอกาสใหม่ในการทำงาน

4.3 ประเด็นที่ 3 : ปัจจัยด้านผลตอบแทน

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนนั้น ประกอบด้วยผลตอบแทนรูปแบบทางตรงที่เป็นตัวเงินและผลตอบแทนทางอ้อมที่ไม่เป็นตัวเงิน ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินนั้น คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการสอนโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ส่วนผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินนั้น คือ ความภาคภูมิใจที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการทำงาน เกิดจากการอุทิศตนเองในการทำงานและก่อให้เกิดความมั่นคงจากตัวผู้ให้สัมภาษณ์เอง

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล : ปัจจัยด้านผลตอบแทน

ปัจจัยจูงใจ	ผลการวิจัย
รายได้	ทุกคนมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่ารายได้และค่าตอบแทนจากการประกอบอาชีพเป็นตัวเดอร์ <u>เป็นอาชีพที่สามารถก่อให้เกิดรายได้มากกว่าอาชีพในระบบอย่างมาก</u>
ความสำเร็จหรือความสัมฤทธิ์ผล	ทุกคนมีความคิดเห็นตรงกันว่าความต้องการความสำเร็จหรือ <u>ความต้องการสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นในรูปแบบของความรู้สึกที่ได้รับจากผู้อื่น</u> อย่างความภาคภูมิใจ ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ <u>และผลที่ออกมา ก็จะส่งผลกับตนเองทั้งหมด</u> พร้อมทั้งก่อให้เกิดความมั่นคง ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่า <u>ความมั่นคงในการทำงานเกิดจากตัวของบุคคลเอง</u> จึงทุ่มเทในการทำงาน เพื่อผลตอบแทนที่ได้รับ

จากตารางที่ 4.3 เป็นผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องตรงกันว่าประกอบอาชีพอิสระเป็นตัวเดอร์นั้น เริ่มแรกในการประกอบอาชีพปัจจัยหลักมาจากผลตอบแทนที่ดึงดูดใจ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นในตอนนั้น จึงเลือกที่จะประกอบอาชีพนี้แทนการทำงานในระบบ

4.3.1 รายได้

ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการเลือกประกอบอาชีพอิสระเป็นตัวเดอร์นั้น พบว่าค่าตอบแทนเป็นตัวเงินทางตรงมีผลต่อการสร้างความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพได้ อำเภอลาดใหญ่เป็นเมืองทางเศรษฐกิจที่สำคัญทางภาคใต้และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวจากประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์และอินโดนีเซีย ส่งผลให้ค่าครองชีพในอำเภอลาดใหญ่นั้นมีค่าครองชีพที่สูง สินค้าอุปโภค บริโภคมีราคาที่สูงกว่าส่วนอื่น แต่ในทางกลับกันนั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่มักกลับตรงกันข้าม เงินเดือนเริ่มต้นอยู่ที่ 8,000 บาทต่อเดือน รายได้จากการประกอบอาชีพการเป็นตัวเดอร์เมื่อนำมาเทียบกับอาชีพอื่นถือว่าให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าอาชีพพนักงานในองค์กร ดังจะเห็นได้ชัดเจนจากการสัมภาษณ์ของ P8 ที่กล่าวว่า

“ตอนที่เรากำลังหางานจากเว็บไซต์ เราไม่ได้ตั้งใจจะเป็นตัวต่อเลย เราเห็นว่าคุณสมบัติที่ทางสถาบันกวดวิชากำลังประกาศตรงกับคุณสมบัติของเรา จบปริญญาตรีวุฒิสถาปัตยกรรมบัณฑิต เรียนภาษาอังกฤษ เราคิดว่าเราน่าจะทำได้ และอีกอย่างเรื่องของตัวเงินตอนนั้นที่สถาบันกวดวิชาให้เงินเดือนเรา 12,000 บาท ซึ่งเด็กจบใหม่และมีเงินเดือนขนาดนั้น สำหรับเรามัน โอเค ถ้าเทียบกับที่อื่นและงานที่ใกล้เคียงกันแถวเจบีทำเป็นพนักงานต้อนรับเงินเดือนเริ่มต้น 9,000บาท เราก็เลยคิดว่าทำที่สถาบันกวดวิชาดีกว่า”

“ทุกวันนี้ค่าใช้จ่ายของเราต่อเดือนเราเดือนละ 30,000 บาท มากกว่าเงินเดือนประจำ ของพนักงานอีก เราไม่คิดไปทำอาชีพอื่น เพราะเรามองไม่เห็นอาชีพไหนที่จะสามารถมาตอบโจทย์เราตรงนี้ได้แล้วเท่ากับอาชีพนี้” (P4)

สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ P7 และ P8 ที่กล่าวว่า

“เราสอนเด็กแค่ 1 คน สอนทั้งวันเลยตั้งแต่ 8 โมงเช้ายัน 5 โมงเย็น ชั่วโมงละ 200 บาท คุณเลยกะ 8 ชั่วโมง เราได้ 1,600 บาท ต่อหนึ่งวัน เราคิดว่าใครบ้างทำงานได้ 1,600 บาท ต่อหนึ่งวันสำหรับเด็กจบใหม่ ตอนนั้นรายได้ขั้นต่ำยัง 250 บาทอยู่เลย เราก็เลยรู้สึกว่าการไม่เงิน รายได้เราถึงได้มาแบบไม่ต้องลงทุนอะไรมาก เราลงทุนแค่สมอง แต่สมองนั้นเราก็ใช้มันอยู่แล้วทุกวัน” (P7)

“สามีของพี่ทำงานเป็น พนักงานในองค์กรในตำแหน่งผู้จัดการ ทำงานมา 8 ปี ได้เงินเดือนเท่ากับที่พี่เปิดตัวต่อเองในปีแรก เหมือนเมื่อก่อนเปิดมาจากที่อื่นใช้ใหม่ก็ได้พอสมควร พอเปิดที่นี้ปีแรก เงินเดือนของพี่เท่ากับเงินเดือนของสามี ซึ่งเขาต้องทำงานถึง 8 ปี พี่ก็เลยคิดว่าตรงนี้แรงจูงใจหลักๆสำหรับการทำตอนนี้” (P8)

จากการสัมภาษณ์พบว่า เงินค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระเป็นตัวต่ออย่างมาก เนื่องด้วยเป็นงานที่ใช้เวลาไม่มาก ไม่ต้องลงทุนเป็นตัวเงิน แต่กลับได้ผลตอบแทนกลับเกินกว่าการทำงานในระบบในพื้นที่ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ยังทำให้เห็นว่าการเลือกประกอบอาชีพ ผู้ให้สัมภาษณ์นั้นมีการเปรียบเทียบเรื่องค่าตอบแทนของการเป็นตัวต่อกับการทำงานอื่นๆแล้วจึงทำการเลือก เพื่อให้ได้สิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการให้ได้มาก

ที่สุด ซึ่งการประกอบอาชีพอิสระการเป็นคิวเตอร์สามารถตอบสนองความต้องการในเรื่องค่าตอบแทนได้ดีกว่าอื่นจึงเป็นแรงจูงใจในการประกอบอาชีพ

4.3.2 ความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล

ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นความต้องการในสิ่ง ที่ผู้ให้สัมภาษณ์มุ่งหวัง โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งความต้องการความสำเร็จนั้นเป็นความต้องการที่จะกระทำงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ผลสำเร็จของผู้สัมภาษณ์แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้ชัดเจนจากการให้ สัมภาษณ์ของ P6 ที่กล่าวว่า

“เราทำธุรกิจนี้เราไม่ได้ผลที่กำไรนะ เพราะเราได้บทเรียนจากตอนที่เรารเรียน ตอน นั้นเรารเริ่มทำธุรกิจของเราร่วมกับเพื่อนด้วยการขายของ เรามุ่งหาแต่กำไรเพื่อให้ คินทุนเร็วและได้กำไร จนลืมนองอย่างอื่น ดังนั้นพอเรารเริ่มทำสถาบันกวดวิชาสิ่ง ที่มุ่งหาคือผลสำเร็จ เราเลยตัดกำไรออกไป พอได้ผลสำเร็จ กำไรก็จะตามมาเอง ผลสำเร็จคือการที่เราทำให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองในการมาเรียน พิเศษ อย่างเช่น น้อง ม.6 ต้องการสอบเข้ามหาวิทยาลัยในคณะที่หวังไว้ แล้วเราร สามารถสอนน้องจนน้องสามารถสอบติดได้ พอคนแรกสอบติด เด็กก็จะมาเริ่มมา เรียนกับเรารเรื่อยๆ ลูกค้ำก็เพิ่มขึ้น ผลกำไรก็เพิ่มขึ้น เพราะมาจากผลสำเร็จ เพราะ ถ้าเรารไม่ได้มองผลสำเร็จ แล้วเรารจะเอาแต่ลูกค้ำอย่างเดียว เปิดสอนกลุ่มใหญ่ เลย บอกได้ค้ำเดียวว่าจบแน่”

ผู้วิจัยถาม P6 ต่อว่า เป้าหมายสูงสุดคือความสำเร็จที่มาจากตัวผู้อื่นใช่ไหม คำตอบ ของ P6 คือ

“ใช่ และเรารยอมแลกกับเวลาส่วนหนึ่ง ต้องไปคิวแยกกับคนที่เกินระดับ เด็กเกิน ระดับ ก็คือเด็กที่อยู่ ป.4 แต่สามารถสอบแข่งขันสู้กับเด็ก ป.5 ป.6 และมีความ เก่งกว่า และเรียนไปเร็วกว่าคนอื่น เรารก็ยอมเสียสละของเราร ทั้งที่จริงเรารสามารถ รับเป็นกลุ่มได้ มันก็ต้องยอมแลกกับผลกำไร ที่เทียบไม่ได้เลยสอนคนเดียว ตัวต่อ ตัว เรารก็จะได้เงินจากคนเดียว แต่สอน สี่ ห้า คนจะได้เยอะกว่า เรารต้องแลกกับมัน ซึ่งเป็นการแลกกับผลสำเร็จ ผลสำเร็จนี้ส่งผลถึงน้องด้วย น้องสอบติดแน่ๆ เราร แลกผลสำเร็จของน้องมา แทนที่จะมุ่งไปหาเงิน คิดว่าผลสำเร็จของน้องคือ ความสำเร็จของเรา ถ้าเรารทิ้งสิ่งนั้น ไปมันก็จะไม่ใช่ตัวเราร”

ซึ่งมีความสอดคล้องกับ P4 ดังนี้

“ตอนแรกยอมรับว่าทำเพราะเงิน แต่ตอนนี้ผลสำเร็จของเราคือการที่มีเด็กเดินมาบอกว่าพี่ผมได้คะแนนสูงสุด ได้ท้อปวิชาคณิตศาสตร์ เราจะรู้สึกภาคภูมิใจ มีความสุขมากเหมือนเมื่อไม่นานมานี้มีน้องเดินมาบอกเราว่า เพราะพี่เลยนะที่ทำให้ผมได้คะแนนสูงสุดในวิชานี้ ซึ่งพี่ทำให้ผมได้ในสิ่งที่ผมไม่เคยได้มาก่อน”

ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล นอกเหนือจากความภาคภูมิใจที่ได้รับจากการสอนแล้วนั้นผู้ให้สัมภาษณ์ P5 และ P1 ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

“พื้นฐานของคนไทยส่วนใหญ่จะคิดว่าภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ยาก แล้วเราจะชอบที่จะทำให้คนที่เราสอน หรือตัว คิดว่ามัน ไม่ใช่เรื่องยาก เมื่อเราอธิบายให้เขาเข้าใจเหมือนพื้นฐานเราเป็นคนที่ยื่นสายวิทย์-คณิตมาในระดับชั้นมัธยม พื้นฐานเราไม่ได้แน่นมาก เหมือนกับคนที่เรียนสายศิลป์-ภาษา ฉะนั้นเวลาที่เราสอน เราจะรู้ว่าเราจะต้องอธิบายตรงจุดไหน ตรงไหนให้เพื่อนรู้และเข้าใจว่าเราก็ก่อนหน้านี้มา แล้วเขาก็จะมีความรู้สึกที่ว่า อ้อ ภาษาอังกฤษไม่ได้ยากอย่างที่คิด ก็เลยชอบที่จะสอนภาษาอังกฤษ” (P5)

“เราชอบเวลาเราคุยกับเด็ก พอสอน ไปสักพักเด็กก็จะเริ่มกล้า เราก็หาเรื่องชวนคุย บางครั้งความคิดความอ่านของเด็กก็ทำให้เราประหลาดใจได้เหมือนกัน และ บางครั้ง ทำให้เรารู้สึกย้อนคิดถึงตัวเองนะเวลานั้น ตอนที่เรายังเด็กๆ ไม่ว่าจะ เป็น ประถม หรือมัธยม บางช่วงเหตุการณ์เราก็ลืมมัน ไปพอเด็กมาแล้วเรื่องการทำกิจกรรมต่างๆ มันทำให้เราได้คิดย้อนถึงตัวเอง”(P1)

จากผลการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์นั้นแสดงให้เห็นความคิดที่มีต่อปัจจัยความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล ในรูปแบบของความรู้สึกที่ส่งผ่านมาจากบุคคลอื่น นั่นคือนักเรียนที่สอน ผลสำเร็จของนักเรียนคือผลสำเร็จของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งผลสำเร็จนั้นเป็นความรู้สึกที่เรียกว่าความภาคภูมิใจ จะสังเกตได้ว่าเมื่อผู้สัมภาษณ์เป็นผู้สอน เป็นผู้คอยชี้แนะให้บุคคลอื่นประสบความสำเร็จ นั้นหมายถึงบุคคลนั้นมีส่วนร่วมทำให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จไปด้วยจึงเป็นผลให้ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองมีส่วนช่วยบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมาย นอกเหนือจากความภาคภูมิใจแล้วยังส่งผลเป็นความชอบอีกด้วย

ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล นั้นยังทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์นั้นอุทิศตนเองในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยย่อยหนึ่งในการเลือกประกอบอาชีพเป็นวิศวกรของกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ ถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ทำให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระทุ่มเทเวลา แรงกาย แรงใจตลอดจนการเสียสละและความอดทนในสิ่งที่ทำ ซึ่งการทุ่มเทอุทิศตนเองในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองเลือกที่จะทำ และผลตอบแทนที่ได้กลับมาส่งผลถึงตนเองโดยตรง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกว่าการที่ตนเองทำนั้นคุ้มค่างกับผลตอบแทนที่ควรจะได้รับ ดังบทสัมภาษณ์ของ P3

“เราทำงานให้บริษัท ไปแล้ว 8 ชม. เวลาเป็นของคนอื่น ไปแล้ว ตอนเราฝึกงานเจ้านายเคยบอกว่า รู้ไหมบุคลากรหนึ่งคนจะต้องทำผลงานให้ได้ 3 เท่าจากเงินเดือน สมมติ องค์กร ให้เงินเดือน 10,000 บาท ผลที่ได้ต้องเป็น 30,000 ซึ่ง ถ้ามั่นใจการเอาเปรียบเราไหม เราถือว่ามาก ซึ่งมันต่างแน่นอนกับการทุ่มเททั้งใจและกายในการทำงาน เพื่อเงินเดือน 10,000 เพื่อให้คนอื่นถึง 30,000 แต่ถ้าการทำงานอิสระแบบนี้ทำเองได้เองทุ่มเทเท่าไรก็ได้เท่านั้น ผลจะกลับมาที่เราหมดเลย นี่คือการแตกต่างในเรื่องของค่าตอบแทน ความเหนื่อยล้า คนที่ทำงานในองค์กรย่อมเหนื่อยล้ามากกว่า”

มีความสอดคล้องกับ P6

“ทุนมาเปิดสถาบันกัญจากที่บ้าน ซึ่งตอนนั้นที่บ้านเห็นผลตอบแทน ผลสำเร็จแล้วว่าเราสามารถอยู่กับสิ่งที่เราทำได้ ที่บ้านก็เลยสนับสนุน ตอนนั้นพ่อยังไม่เกษียณ พ่อจึงให้เราทำได้ แต่ตอนนั้นเราก็ใช้ใจอย่างเดียวนะ เพราะตอนนั้นเด็ก 25 ปี ไม่มีประสบการณ์ ใช้ใจอย่างเดียว ใจต้องแข็งมาก ซึ่งเราเอาเงินไปตั้งกับตรงนั้น ซึ่งเราไม่สามารถเอาเงินจากตรงนั้นกลับมาได้เลย ข้อดีของส่วนนี้คือ เราจะทำมันเต็มที่”

“มันเหนื่อยมากนะ คือตอนนี้ที่เป็นอยู่นะ พี่เป็นทุกอย่างในคิวเตอร์นี้ หมายความว่า หนึ่ง พี่เป็นคนบริหารทั้งหมด ทั้งบรายเดือน ตอนเดือนนี้ เรามีรายได้ที่ครอบคลุมการจ่ายเงินให้พนักงานแล้วยัง สอง ต้องบริหารคนต้องเป็น HR ด้วย ครูที่เรามีสังกัด เราจะให้เค้าลงสอยอย่างไร ทำยังไงให้เราอยู่กันได้ สาม ต้องทำ marketing สี่ purchasing ห้า decorating คือเอาง่ายๆ พี่ทำหมดเลยทุกอย่าง นี่คือการสถาบันที่พี่ก่อตั้ง เป็นสิ่งที่พี่ทำ พี่ทุ่มเท และตั้งใจทำงานนี้มาก เพราะที่นี้คืออนาคตของพี่”(P8)

จากผลการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งผู้ประกอบการและคิวเตอร์มีความทุ่มเท และความเสียสละในการทำงานในสิ่งที่ตนเองทำ เพราะถือว่าอาชีพที่ตนเองทำนั้นเป็นสิ่งส่งผลถึงตัวผู้ประกอบการและผู้สอน โดยตรงไม่ต้องผ่านบริษัท เพราะถ้าหากทำงานในองค์กร ผลงานที่ได้และสิ่งที่ตนเองลงแรงไปนั้นจะได้กับบริษัทหรือองค์กร ซึ่งผลที่ได้ตอบแทนกลับมานั้น อาจไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์สมควรได้รับ ซึ่งนั่นแสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความคาดหวังและการเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ตนเองได้รับมีความคุ้มค่ากับสิ่งที่ตนเองทำหรือไม่ และยังแสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์เป็นคนที่ให้ความสำคัญกับตนเองเป็นหลัก การอุทิศตนเองในการทำงานยังส่งผลให้เกิดความมั่นคงต่อผู้ให้สัมภาษณ์ได้ ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าหากอุทิศตนเองในการทำงานมากจะก่อให้เกิดความมั่นคงตามมา เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองว่าความมั่นคงในอาชีพเกิดขึ้นจากตัวของผู้ให้สัมภาษณ์เองที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงทางอาชีพ และยังส่งผลไปถึงการดำรงชีวิต ดังเช่นผลของการสัมภาษณ์พบว่า P3 ได้กล่าวว่า

“มั่นคงไหม ก่อนอื่นเลยต้องบอกว่าผลิตภัณฑ์มันอยู่ในตัวเรา แม้ว่าคิวเตอร์จะเยอะสุดท้ายแล้วทุกอย่าง สิ่งทีออกไป มันขึ้นอยู่กับที่ตัวเราหมดเลย มันไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งอื่น เหมือนถ้าเราไปซื้อผัก มันไม่ได้อยู่ที่ตัวเรา แต่มันอยู่ที่ผักว่าผักจะสดไหม เราก็เลยไม่กลัวความมั่นคง เพราะมันอยู่ในตัวเรา”

“ถามถึงความมั่นคง เราว่าไม่มีใครตอบได้หรอก ที่ที่ทำอยู่ตอนนี้ว่าจะมั่นคงไหม แต่เรามีความมั่นใจในตัวเองว่าถ้าเรายังคงคุณภาพนี้ไว้ เหตุการณ์ก็จะไม่แย่งลง แต่ถ้าวันนี้เรายังใช้จ่ายเท่าที่กับเราหามาได้ มันก็ไม่มีทางเหลือหรือออก ก็จะมีแต่ถอยหลัง มันก็ไม่ไหวนะ ที่จริงตรงนี้มาจากรากฐานของเราด้วยนะ เราคิดเสมอว่า เราจะใช้จ่ายไม่เกินเท่าไร ทุกอย่างที่เกิดขึ้นเกิดจากตัวของเราเอง เราภูมิใจในสิ่งที่เราทำ อาชีพตรงนี้ใครจะมองว่าเราทำเป็นคิวเตอร์อะไรทำนองนี้ เราไม่ได้สนใจอะไร ในเมื่อสิ่งที่เราได้มา เราพอใจแล้ว” (P4)

นอกเหนือจากความคิดเห็นของ P3 และ P4 ที่กล่าวว่าความมั่นคงเกิดจากตนเองแล้วนั้นผู้ให้สัมภาษณ์ท่านอื่นยังให้ข้อมูลเพิ่มเติม ดังนี้

“ตั้งแต่เริ่มทำงานนี้เราไม่คิดว่างานไหนมีความมั่นคงเลยทุกงาน ในระบบก็เหมือนกันไม่มีความมั่นคง แต่เราคิดว่างานนี้สามารถดูแลเราและเลี้ยงครอบครัวเราได้สบาย ส่วนในงานระบบที่เราคิดว่าไม่มั่นคงเพราะ จากที่เราเรียนมานั้น

แหละ ทำให้เราเห็นภาพจริงๆว่ามัน ไม่มั่นคงทำงานขึ้นเป็นผู้จัดการบางคนยังไม่มีเงินเก็บเลยทั้งที่เงินเดือน สี่แสน ถึง ห้าแสน” (P6)

ดังนั้นผู้สัมภาษณ์จึงถาม P6 ต่อว่า การมองว่าทุกอาชีพ ไม่มั่นคงนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลหรือไม่ และทำไมจึงมีทัศนคติเช่นนั้น คำตอบของ P6 คือ

“มันเป็นเรื่องส่วนบุคคลแต่ความมั่นคงมันขึ้นอยู่กับอะไร ต่อให้คุณทำงานดี แต่เงินเดือนคุณเท่านั้นคือน้อย คุณก็สร้างไม่มั่นคงให้กับตัวเองแล้ว คุณอยากได้เงินเดือนที่เยอะกว่าคุณก็ต้องไปหาที่ใหม่อยู่ดี คุณต้องวิ่งตลอดเวลาอยู่ดีถูกไหม ตรงนี้ได้เงินเท่านี้ ถ้าอยากได้เพิ่มก็ต้องหาที่ใหม่ พอคิดว่าที่นี้ดี พอหัวหน้าเก่าออก หัวหน้าใหม่เข้ามาไม่ถูกกับคุณ คุณก็ไม่มี ความมั่นคงขึ้นมาทันที แล้วอะไรคือความมั่นคง อย่างข้าราชการ ผู้อำนวยการเปลี่ยนใหม่ จัดใจผู้อำนวยการนิดเดียว คุณไม่มีความมั่นคงแน่ๆ แล้วความมั่นคงขึ้นอยู่กับอะไร เราก็เลยบอกว่าทุกอย่าง ไม่มีความมั่นคง เดินๆไปรถชนอย่างนี้ ก็รับราชการไม่ได้แล้ว แล้วไหนคือความมั่นคง คิดว่าได้เงินเดือนคงที่ทุกๆเดือนคือความมั่นคงมันไม่ใช่ โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด ซึ่งนั่นทำให้เรามองว่าทุกอย่าง ไม่มีความมั่นคง แล้วเราจะไปเสียเวลากับสิ่งนั้นทำไม ทั้งที่เราสามารถทำอย่างอื่น ได้มากกว่านั้น เราก็เลยคิดว่าถ้ามองความมั่นคงเป็นตัวเงิน มันก็เห็นชัดๆอยู่แล้ว ไม่ว่าจะไม่มั่นคงหรือก เศรษฐกิจขึ้นๆลง”

จากผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้ประกอบการสถาบัน กวดวิชาส่วนใหญ่ในอำเภอหาดใหญ่ นั้น นอกจากเป็นผู้ประกอบการแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์ยังเป็นติวเตอร์สอนในสถาบันอีกด้วยจึงมีความคิดเห็นพ้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ที่ประกอบอาชีพอิสระเป็นติวเตอร์ว่าปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพอิสระนั้นมีทั้งปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวกระตุ้นในการเลือกประกอบอาชีพ และการประกอบอาชีพอิสระการเป็นติวเตอร์สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ให้สัมภาษณ์ได้มากกว่าการประกอบอาชีพอื่น และการเลือกประกอบอาชีพอิสระการเป็นติวเตอร์นั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 ช่วง คือช่วงก่อนประกอบอาชีพและช่วงหลังจากที่ประกอบอาชีพอิสระการเป็นติวเตอร์ไปได้ระยะหนึ่ง เช่นปัจจัยที่ใช้เลือกการประกอบอาชีพการเป็นติวเตอร์ในช่วงแรกคือค่าตอบแทน ที่อาชีพการเป็นติวเตอร์และสถาบันกวดวิชาสามารถทำให้ผู้สัมภาษณ์มีรายได้มากกว่าอาชีพอื่น ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เลือกที่จะทำ แต่เมื่อทำเป็นได้ระยะหนึ่งเงินกลับไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบอาชีพนี้ต่อไป ซึ่งปัจจัยด้านผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการประกอบอาชีพอิสระการเป็นติวเตอร์

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน ซึ่งอยู่ในช่วงกลุ่มอายุ 21-36 ปี โดยแบ่งกลุ่มประชากรเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นผู้ประกอบการคือบุคคลที่สอนและเปิดสถาบันกวดวิชา จำนวน 5 คน และกลุ่มที่สองคือบุคคลที่เป็นคิวเตอร์อิสระหรือฟรีแลนซ์สอนตามสถาบันกวดวิชาต่างๆจำนวน 5 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระการเป็นคิวเตอร์ของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยในบทนี้เป็นการนำเสนอข้อสรุปและอภิปรายผลการศึกษา มีการอธิบายโดยสรุปของผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยเป็นส่วนสำคัญในสารนิพนธ์นี้ ตามด้วยการอภิปรายผลจากการวิจัยนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านกับบุคคล และปัจจัยด้านสิ่งตอบแทน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้สัมภาษณ์หลักพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย อย่างปัจจัยด้านลักษณะงาน นั้นเป็นปัจจัยที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยภายนอกของผู้ให้สัมภาษณ์ได้และยังเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล ในส่วนของปัจจัยด้านบุคคลนั้นจะทำให้เห็นถึงบุคลิกและลักษณะนิสัยของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน ส่วนปัจจัยด้านผลตอบแทนนั้นจะสะท้อนให้เห็นได้ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ได้รับเป็นผลตอบแทนในการประกอบอาชีพคิวเตอร์

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกในภาพรวมเพื่อศึกษาปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งมีผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยพบว่าปัจจัยปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพอาชีพอย่างมาก ประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้

1. ความอิสระ มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพอย่างมากและเป็นเหตุผลหลักในการเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งที่เป็นติวเตอร์และผู้ประกอบการเลือกประกอบอาชีพที่ก่อให้เกิดความอิสระในการทำงานอย่างการทำงานที่ไม่ต้องมีกฎเกณฑ์ต่างๆมาเป็นข้อบังคับและข้อจำกัดในการทำงาน รวมทั้งในความอิสระนั้นบุคคลสามารถที่จะกำหนดทิศทางการทำงานเองได้ว่า บุคคลต้องการที่จะทำหรือไม่ทำอะไรได้ การประกอบอาชีพในระบบส่วนใหญ่เป็นการทำงานประจำ จำเป็นต้องทำงานในองค์กร ซึ่งมีกฎระเบียบและข้อบังคับในการควบคุมให้พนักงานอยู่ในกรอบ ในกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อให้เป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นระเบียบเดียวกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความรู้สึกถูกจำกัด ไม่พึงพอใจในการทำงานในระบบ จึงส่งผลให้เลือกประกอบอาชีพอิสระอย่างการเป็นติวเตอร์แทน

2. การตอบสนองความต้องการในการประกอบอาชีพ พบว่าการประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์สามารถที่จะตอบสนองความต้องการในการประกอบอาชีพได้ ผู้สัมภาษณ์บางรายมีความต้องการประกอบอาชีพเป็นครู ชอบที่จะสอนนักเรียน แต่ไม่มีความต้องการเป็นครูสอนในโรงเรียนที่อยู่ในระบบ ด้วยปัจจัยที่ขัดต่อความรู้สึกของตนเอง จึงเลือกที่จะประกอบอาชีพอื่นที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งการเป็นติวเตอร์มีลักษณะการทำงานที่เหมือนกับการเป็นครูสอนในโรงเรียน แต่มีความแตกต่างกันที่การเป็นติวเตอร์นั้นไม่ได้สอนในโรงเรียนที่ต้องมีเวลาการสอนที่ตายตัว และจำนวนเด็กนักเรียนในห้องไม่ได้มีจำนวนมาก ติวเตอร์สามารถกำหนดได้ว่าในแต่ละครั้งที่สอนจำกัดจำนวนของเด็กนักเรียนได้ ซึ่งเนื้อหาที่เรียนผู้สอน และเด็กนักเรียนสามารถตกลงกันได้ว่าจะสอนเรื่องใด ไม่จำเป็นต้องสอนตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด

3. มีความรู้เดิมเป็นพื้นฐาน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์เลือกประกอบอาชีพจากความรู้และประสบการณ์ที่ตนเองมีมาใช้ในการเลือกประกอบอาชีพ แม้ว่าอาชีพนั้นจะไม่ตรงสายอาชีพที่เรียนมา แต่มีพื้นฐานความรู้และสภการณ์ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสอนได้ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่าความรู้ที่ตนเองมีนั้น เป็นสิ่งที่มีติดตัวมา เกิดจากการเรียนในห้องเรียน การเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมและผ่านประสบการณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ต้องทุนเป็นต้นทุน

4. ความก้าวหน้า พบว่า ความก้าวหน้าของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นไม่ใช่ความก้าวหน้าทางตำแหน่ง หรือหน้าที่การงาน เนื่องจากการประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์เป็นอาชีพที่ไม่มีตำแหน่งหรือฐานเงินเดือน ซึ่งความก้าวหน้านั้นเป็นในรูปแบบของความท้าทายความสามารถของตัวบุคคลว่าผู้ให้สัมภาษณ์จะสามารถที่จะทำและผ่านความท้าทายนี้ได้หรือไม่ อีกทั้งยังความก้าวหน้าใน

ความหมายของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นยังหมายถึงความก้าวหน้าทางการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การประกอบอาชีพเป็นตัวตอร์ยังกระตุ้นให้ผู้ให้สัมภาษณ์เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีผลต่อการประกอบอาชีพของตัวผู้ให้สัมภาษณ์

5. ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองว่าการดำเนินชีวิตและการทำงานควรมีความสมดุลระหว่างกัน ในสัดส่วนที่ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าเหมาะสมกับตนเอง สัดส่วนความสมดุลนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัวในการดำเนินชีวิตที่ควรมีเวลามากกว่าเวลาในการทำงาน ซึ่งการทำงานในองค์กร เป็นการทำงานที่ไม่มีความสมดุลในชีวิต

5.1.2 ปัจจัยด้านบุคคล

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านบุคคลนั้นมีผลอย่างมากต่อการเลือกประกอบอาชีพ บุคคลจะเลือกประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกของตนเอง ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลนั้นเป็นปัจจัยภายในที่เกิดจากบุคคล

1. การเลี้ยงดู พบว่าการเลี้ยงดูของครอบครัวมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพในทางบวกและทางลบ ซึ่งผลทางบวกต่อการประกอบอาชีพของพ่อแม่ นั้น เป็นการถ่ายทอดทางอารมณ์ของครอบครัวนั้นทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เล็งเห็นถึงข้อดีในการประกอบอาชีพอิสระ แม้ว่าจะมีผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มหนึ่งมีความคิดเห็นขัดแย้งการประกอบอาชีพของพ่อและแม่ เนื่องจากในวัยเด็กการประกอบอาชีพของพ่อและแม่ส่งผลต่อความรู้สึกทางลบของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเลี้ยงดูของครอบครัวในวัยเด็กมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของบุคคล

2. ความเชื่อในตนเอง พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความมั่นใจในตนเองอย่างมาก ว่าสิ่งตนเองกระทำและเลือกประกอบอาชีพนั้น เป็นสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองและสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ และยังแสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่รู้ว่าตนเองต้องการอะไร และสิ่งไหนเหมาะกับตนเอง จึงมีความมั่นใจที่จะทำสิ่งนั้นและไม่สนต่อคำวิจารณ์ของผู้อื่น แสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความแน่วแน่ในตนเองอีกด้วย

3. การให้ความสำคัญกับเวลา พบว่า พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ทั้งตัวตอร์และผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับเวลาเป็นอย่างมาก ซึ่งเวลาในหนึ่งวันควรเป็นเวลาของตัวผู้ให้สัมภาษณ์มากกว่าที่จะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานให้ผู้อื่น เวลาที่มีควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองมากกว่าผู้อื่น อันเป็นผลมาจากหากเลือกการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่แล้วบุคคลต้องใช้เวลา

ในการทำงานอย่างต่ำ 8 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มองเห็นว่า นี่เป็นการเอาเปรียบตนเอง เวลาควรเป็นของบุคคลอย่างแท้จริง และสามารถสร้างผลตอบแทนให้แก่ตนเองอย่างเต็มที่

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เน้นมีลักษณะนิสัยที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับคนได้ง่าย ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะนิสัยที่มีผลต่อการประกอบอาชีพการเป็นติวเตอร์อย่างมากเนื่องจาก การเป็นติวเตอร์นั้นต้องมีการติดต่อสื่อสารกับเด็กนักเรียนและผู้ปกครอง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างติวเตอร์ ผู้ปกครองและนักเรียน และมีผลต่อการประกอบอาชีพ

5. ความกล้าเสี่ยง พบว่า ความกล้าเสี่ยงนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งจากนิสัยของบุคคล ซึ่งจะพบในผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ควบคู่กับเป็นผู้ประกอบ แม้ว่า ในการเลือกประกอบอาชีพของผู้ให้สัมภาษณ์จะมีความกังวลอยู่ช่วงแรกที่ประกอบอาชีพ เพราะไม่รู้ว่าอาชีพนี้จะดำเนินไปในทิศทางใด ไม่มีใครมาสอนและในการเปิดสถาบันจำเป็นที่จะต้องมีการนำเงินมาลงทุนในเริ่มแรกในการเปิดสถาบันจะไม่สามารถคาดการณ์ได้เลยว่าจะมีผู้สนใจในการเรียนมากน้อยแค่ไหน และเงินที่ลงทุนไปจะได้กลับคืนมาไหม ซึ่งการลงทุนที่เกี่ยวกับเงินย่อมมีความเสี่ยงเสมอ

5.1.3 ปัจจัยด้านผลตอบแทน

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผลตอบแทนที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้รับนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนทางตรงที่เป็นตัวเงิน และผลตอบแทนทางอ้อมที่ไม่ใช่ตัวเงิน ความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์

1. รายได้หรือค่าตอบแทน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เริ่มเข้าสู่การประกอบอาชีพการเป็นติวเตอร์จากโดยเลือกจากค่าตอบแทนเป็นหลัก เนื่องจากหากเปรียบเทียบรายได้จากการเป็นติวเตอร์กับการเป็นพนักงานในองค์กร ในหนึ่งเดือนนั้นจะเห็นได้ว่ารายได้จากการประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์นั้นสามารถสร้างรายได้มากกว่าการเป็นพนักงานในองค์กรถึงสามเท่า ซึ่งผลตอบแทนในเรื่องรายได้เป็นปัจจัยใจแรกที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพในตอนต้น แต่เมื่อดำเนินงานไประยะหนึ่งผลตอบแทน อย่างรายได้กลับไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้ประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ต่อไป

2. ความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล พบว่าความสำเร็จ ในความหมายของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เน้นมีความหมาย คือ ความสำเร็จของนักเรียนที่บรรลุเป้าหมายของตนเอง และได้ส่งผ่านมายังผู้ให้สัมภาษณ์ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ที่ตนเองได้มีส่วนช่วยในความประสบ

ความสำเร็จนั้น ซึ่งปัจจัยด้านนี้กลายเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังคงดำรงอาชีพการเป็น
 ตัวต่อต่อไป ความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลนั้นนำไปสู่การอุทิศตนเองในการทำงาน
 ผู้ให้สัมภาษณ์ถือได้ว่าการประกอบอาชีพตัวต่อนี้เป็นอาชีพอิสระที่ไม่มีเจ้านาย หรือ
 ผู้บังคับบัญชา ฉะนั้นสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทำนั้นจะมีผลต่อผู้ให้สัมภาษณ์โดยตรง จึงอุทิศตนเองใน
 การทำงานอย่างมาก นอกเหนือจากความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์ยัง
 มีความเชื่อว่าเมื่ออุทิศตนเองในการทำงานอย่างหนักแล้ว จะเกิดความมั่นคงแก่ตนเองอีกด้วยผู้ให้
 สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่าไม่มีความมั่นคงในการทำงานทุกงาน ความมั่นคงในการทำงาน
 สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นสิ่งที่จะ
 สามารถสร้างความมั่นคงได้นั้นเกิดจากตัวบุคคลเอง

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นตัวต่อในกลุ่ม
 เจนเนอเรชันวาย” สามารถอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ผลต่อการเลือกประกอบอาชีพการเป็น
 ตัวต่อของเจนเนอเรชันยานั้น ทฤษฎีจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al., 1959, p. 113-
 115 อ้างถึงใน ฌ็อง-ฟร็องซัว เฮจรันท์, 2551, น. 88-89) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจที่สร้างแรงจูงใจใน
 ทางบวกในการทำงานและสามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้นั้น คือ ลักษณะของงานที่
 ทำ ที่จะ เป็น สิ่งที่บ่งบอกความรู้สึกของบุคคลได้ ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยย่อย คือ ความอิสระ การ
 ตอบสนองความต้องการในการประกอบอาชีพ มีความรู้เดิมเป็นพื้นฐาน ความก้าวหน้า ความสมดุล
 ในชีวิตและการทำงาน

1. ความอิสระ

จากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า ความอิสระมีความสำคัญอย่างมากกับการ
 เลือกประกอบอาชีพของคนผู้ประกอบอาชีพเป็นตัวต่อ เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ต้องการความรู้สึ
 กอึดอัดในการทำงาน ความอิสระก่อให้เกิดการนำความสามารถของตนเองมาใช้ได้อย่างเต็มที่ จาก
 การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความอิสระนั้น ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ การไม่อยู่ภายใต้
 กฎเกณฑ์ ไม่มีคนคอยบังคับ และการกำหนดทิศทางการทำงานด้วยตนเอง ทั้ง 3 ด้านนี้แสดงให้เห็นว่า

ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความอิสระนั้นเป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งอย่างมากต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นคิวดเตอร์ในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงปริมาณของ ศรเพชร บุญอ้อม (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของนักศึกษาวิชาเอกอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย เกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระพบว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระเกิดจากการที่นักศึกษา ชอบความอิสระ ไม่ชอบมีนายจ้าง งานวิจัยชิ้นนี้ยังสามารถช่วยอธิบายเพิ่มเติมของงานวิจัยที่ผ่านมาได้นอกเหนือจากจาก 2 ประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นคือความอิสระและไม่มีเจ้านายนั้น งานวิจัยชิ้นนี้ยังพบว่าการไม่ได้อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ข้อระเบียบบังคับนั้นสามารถนำมาสู่การกำหนดทิศทางในการทำงานได้ด้วยตนเองเป็นไป ตามทฤษฎีของ Deci and Ryan (2000 อ้างถึงใน Handbook of Theories of Social Psychology, 2012, p. 416) ในเรื่องการกำหนดด้วยตนเอง มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและการควบคุมด้วยตนเอง นิตยา แก้วสอน (2548) กล่าวว่า Self - Determination Theory เป็นแรงจูงใจภายในที่เป็นความต้องการภายในของบุคคลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและกระบวนทางจิตใจได้ด้วยตนเองและการควบคุมด้วยตนเอง

2. การตอบสนองความต้องการในการประกอบอาชีพ

จากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า การตอบสนองความต้องการในการประกอบอาชีพ เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลที่มีความต้องการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอน การประกอบอาชีพเป็นคิวดเตอร์มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกับการเป็นครู การเป็นคิวดเตอร์เป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอนเช่นเดียวกับครู แต่มีการสอนนอกโรงเรียนนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอพอค (อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2528, น.48-52) ได้อธิบายว่า การเลือกประกอบอาชีพจะแตกต่างกันไป จากอิทธิพลของการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ตามหลักการสำคัญที่ฮอพอคได้สร้างไว้ เช่น บุคคลเลือกประกอบอาชีพที่ตนเองมีความเชื่อว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการสูงสุดของตนเองได้ และบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการได้ประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการ และหากมีความใกล้เคียงสิ่งที่บุคคลต้องการมากเพียงใด ย่อมเกิดความพอใจในงานของบุคคลก็ยิ่งสูงขึ้น

3. มีความรู้เดิมเป็นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า การนำความรู้ที่บุคคลมีพื้นฐานจากตอนเรียนในระดับปริญญาตรีเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากที่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า มีผลให้หันมาประกอบอาชีพเป็นคิวดเตอร์ แม้ว่าจะไม่ใช่สายอาชีพที่เรียนจบมาโดยตรง แต่สามารถใช้ความรู้จากการเรียนมาใช้ประโยชน์ได้ รวมถึงการนำประสบการณ์ที่ตนเองสั่งสมการสอนจากการสอนมาเป็นปัจจัยใน

การเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งตัวต่อและผู้ที่ประกอบการบางส่วนมีการเข้าสู่อาชีพการเป็นตัวต่อตั้งแต่ตอนเรียนระดับปริญญาตรี เป็นการหารายได้พิเศษ และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในงานวิจัยชิ้นนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา คุณยศยิ่ง (2550) ที่ได้ทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการประกอบอาชีพอิสระการสอนพิเศษ ในตำบลสันป่าเลียด อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีการศึกษาในบริบทที่ใกล้เคียงกับงานวิจัยชิ้นนี้ ที่พบว่าบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระการสอนพิเศษนี้ ต้องมีความรู้ความสามารถรอบด้าน มีประสบการณ์ในการสอนจนเกิดทักษะและความชำนาญ และยังสามารถช่วยนำไปสู่ความสำเร็จ

4. ความก้าวหน้า

จากการศึกษางานวิจัยชิ้นนี้พบว่า การประกอบอาชีพเป็นตัวต่อสามารถก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานได้ เพียงแต่มีความก้าวหน้าในการทำงานที่แตกต่างจากการทำงานในองค์กรทั่วไป เนื่องจากความก้าวหน้าในความหมายของกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์คือ ความก้าวหน้าทางความสามารถ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาตนเองและความรู้ที่มีให้ดียิ่งขึ้น และความก้าวหน้านี้ยังมีผลต่อการประกอบอาชีพของผู้ให้สัมภาษณ์อีกด้วย ความก้าวหน้าในความหมายของคนส่วนใหญ่จะหมายถึงความก้าวหน้าในการทำงาน การได้ปรับตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้ขึ้นเงินเดือนซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมาก ซึ่งความต้องการความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ต้องการ เนื่องจากเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ในทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ERG (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2539, น. 390-389) ความต้องการการเจริญก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโต งานวิจัยชิ้นนี้แตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา ซึ่งส่วนมากเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณศึกษาในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่ในงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ใช่ความสำเร็จในการได้ปรับตำแหน่งในการทำงาน แต่เป็นความท้าทายที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เป็นต้น

5. ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยชิ้นนี้พบว่า การประกอบอาชีพเป็นตัวต่อสามารถก่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้ แต่เป็นในสัดส่วนที่ผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่ามีความเหมาะสมกับตนเอง ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละบุคคลมีสัดส่วนความสมดุลที่แตกต่างกันออกไป ความสมดุลในชีวิตและการทำงานนั้น คือ ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถใช้เวลาในชีวิตประจำวันตามที่ตนเองต้องการ มากกว่าเวลาในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตและการทำงานซึ่งมีความสอดคล้องกับคำนิยามความสมดุลของ

ภานุภาคย์ พงศ์ดิชาต (2548 อ้างถึงใน สาทร สละจิต, 2558, น. 9) ได้กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง ซึ่งปัจจัยสำคัญคือบุคคลมีการรับรู้ว่าตนเองนั้นมีอำนาจในการจัดการการปฏิบัติต่างๆ และสามารถบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง อีกทั้งการทำงานอิสระการเป็นติวเตอร์ เวลาที่ใช้ในการทำงานจะใช้เวลาไม่มาก เวลาที่ใช้สอนต่อวันนั้นเพียงวันละ 5 ชั่วโมง ซึ่งทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถใช้เวลาที่เหลือในหนึ่งวัน ในการดำเนินชีวิตที่ตนเองกำหนดได้ตามต้องการซึ่งอาชีพการเป็นติวเตอร์สามารถตอบสนองในส่วนนี้ได้ และยังงานวิจัยชิ้นนี้ยังพบเพิ่มเติมว่าผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายยังเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับเวลาอย่างมาก เวลาในแต่ละวันควรที่จะให้เวลากับตนเองมากกว่านำเสียเวลากับผู้อื่น ในการทำงานก็เช่นกัน ให้ความสำคัญกับเวลาคือผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ยอมไปเสียเวลาให้กับสิ่งที่ตนเองไม่ชอบ คิดว่าการทำงานในระบบองค์กรนั้นเป็นการทำงานที่เสียเวลาเปล่า แต่เวลาที่ตนเองมีสามารถที่จะใช้ทำกิจกรรมอื่นๆที่ตนเองต้องการได้และมีความสุข แม้ว่าสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทำนั้นในมุมมองของกลุ่มเจนเนอเรชั่นอื่นมองว่าไร้ประโยชน์

5.2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

1. การเลี้ยงดู

จากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า การเลี้ยงดูของครอบครัวนั้นไม่ได้ผ่านการถ่ายทอดทางตรงจากคำพูดแต่เป็นการซึมซับที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เห็นการประกอบอาชีพของพ่อและแม่มามีลักษณะการทำงานอย่างไร ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบต่อการทำงานของพ่อและแม่ ส่งผลต่อทัศนคติทางบวก คือ ผู้ให้สัมภาษณ์เล็งเห็นว่าการประกอบอาชีพของพ่อแม่สามารถเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพของตนเองได้ ส่วนส่งผลต่อทัศนคติทางลบนั้น คือการประกอบอาชีพของพ่อและแม่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับประสบการณ์ในทางที่ไม่ดี จึงมองแนวทางการประกอบอาชีพที่มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป จากการสัมภาษณ์จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายที่มีลักษณะสอดคล้องกับ ลีอรัตัน อนุรัตน์พานิช (2553, น.30-35) อธิบายถึง ต้นเหตุของลักษณะเจนเนอเรชั่นวาย ในประเด็นหนึ่งคือ เจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับพ่อและแม่มากกว่าคนในกลุ่มช่วงอายุอื่น จึงเป็นสาเหตุให้เจนเนอเรชั่นวายติดพ่อแม่ รวมทั้งพ่อแม่ก็ติดเจนเนอเรชั่นวายเช่นกัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร (Roe's Theory of Vocational Choice)(1966 อ้างถึงใน อมรรัตน์ เหล่าบุญมา 2550, น. 21-23) บุคคลแต่ละคนจะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน เป็น

ผลมาจากพันธุกรรมและประสบการณ์ในวัยเด็กที่จะกระตุ้นด้วยความต้องการให้กลายมาเป็นทัศนคติในการเลือกอาชีพ พร้อมทั้งยังมีความเชื่อว่าการตอบสนองความต้องการหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว และก่อให้เกิดเป็นอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของมานิตย์ จอมศรีกระยอม (2556) พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามมีความแตกต่างจากงานวิจัยของ จิรนนท์ ไวยศรีแสง (2552) ที่พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพคือ อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง รายได้ของครอบครัว

2. ความเชื่อมั่นในตนเอง

จากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเองมีผลต่อทัศนคติในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวช่วยผลักดันในการทำงาน เพราะยังผู้ให้สัมภาษณ์มีความเชื่อมั่นในตนเองมากเท่าไรก็ยิ่งมีความต้องการเป็นคนมีทักษะความสามารถ และเมื่อผู้ให้สัมภาษณ์มีความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้นไม่สนใจคนรอบข้าง เนื่องจากการประกอบอาชีพเป็นตัวเองนั้น เป็นอาชีพอิสระที่บุคคลอื่นมองว่าผู้ให้สัมภาษณ์สามารถไปประกอบอาชีพที่มีเกียรติกว่างานนี้ได้ แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ก็ได้สนใจบุคคลอื่น เพราะมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Deci and Ryan (2000 อ้างถึงใน Handbook of Theories of Social Psychology, 2012, p. 416) ที่ว่าความต้องการเป็นคนที่มีทักษะความสามารถ เป็นความเชื่อในความสามรถและความมีประสิทธิภาพของตนเองในการกระทำการกิจกรรมที่มีความยากหรือทำทลายความสามารถ มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550 อ้างถึงใน จักรนภาติละกุล, 2555, น. 12) พบว่า เจนเนอร์ชั้นวายเป็นกลุ่มที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องการเป็นอย่างไร มั่นใจในความคิดของตนเองและไม่คล้อยตามผู้อื่นได้ง่าย อีกทั้งยังมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง (การนต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556, น. 20)

3. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

จากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยชิ้นนี้พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มเจนเนอร์ชั้นวายเป็นที่ประกอบอาชีพการเป็นตัวเองนั้นเป็นบุคคลที่จำเป็นต้องมีบุคลิกที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากการประกอบอาชีพเป็นตัวเองการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยส่งเสริมธุรกิจและสามารถสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา คุณยศยิ่ง (2550) ได้ทำการศึกษาในเชิงศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการประกอบอาชีพอิสระการสอนพิเศษ ในตำบลสันป่าเลย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีการศึกษาในบริบทที่ใกล้เคียงกับงานวิจัยชิ้นนี้ พบว่า ผู้ที่จะ

ประกอบอาชีพอิสระได้ประสบความสำเร็จนั้นต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้นผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระนั้นต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อเป็นผลประโยชน์ในธุรกิจของตน เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีจะทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น โดยผ่านการสื่อสารแบบตัวต่อตัว (คนัย เทียนพุด, 2531 อ้างถึงใน กองวิจัยตลาดแรงงาน และกองส่งเสริมการมีงานทำ, 2557)

4. ความกล้าเสี่ยง

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีความกล้าเสี่ยงนั้นเป็นกลุ่มผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์พร้อมกับเป็นผู้ประกอบการ เนื่องจากเป็นการทำงานที่ไม่มีเจ้านาย ตนเองเป็นเจ้าของ ต้องใช้เงินในการลงทุนของตนเองจำนวนมาก จึงเกิดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ เมื่อการดำเนินสถานประกอบการมีการลงทุนเป็นตัวเงิน ย่อมเกิดความเสี่ยงตามมา ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550 อ้างถึงใน ฉัตรนภา ตีละกุล, 2555, น. 12) พบว่า เจเนอเรชันวาย มีแนวโน้มพฤติกรรมเสี่ยง ทำงานที่สร้างความท้าทาย และสามารถอธิบายได้ตาม คนัย เทียนพุด (2531 อ้างถึงใน กองวิจัยตลาดแรงงาน และกองส่งเสริมการมีงานทำ, 2557) ที่ว่า ความกล้าเสี่ยง (Taking risk) ในการประกอบธุรกิจส่วนตัว ต้องมีการลงทุน ในขณะที่ถ้าเป็นลูกจ้างไม่ต้องลงทุนอะไร ซึ่งการลงทุนย่อมมีความเสี่ยง เพราะไม่รู้ว่าจะผลลัพธ์จะออกมาอย่างไร

5.2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทน

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ที่ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพการเป็นคิวเตอร์จากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้นั้นมีมูลค่ามากกว่าการทำงานประจำในองค์กร และเมื่อเปรียบเทียบเรื่องเวลาในการทำงานจะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนที่ได้เท่ากัน แต่ใช้เวลาในการทำงานที่ต่างกัน การเป็นคิวเตอร์ใช้เวลาในการทำงานน้อยกว่าการทำงานประจำ แต่ได้ค่าตอบแทนที่เท่ากัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาในงานเชิงปริมาณของยุพิน ประจวบเหมาะ (2531, น.56) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์พบว่า เหตุจูงใจที่สำคัญก่อให้เกิดการประกอบอาชีพอิสระคือการมีรายได้ดีกว่าอาชีพอื่น

นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ที่ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพการเป็นคิวเตอร์จากความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นส่วนสำคัญในการเลือกประกอบอาชีพเป็นคิวเตอร์ต่อ ความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นผลมาจากความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มีส่วนร่วมในการสำเร็จนั้น และผลสำเร็จนั้นมีผลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจแก่ตนเอง

เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์มีการอุทิศตนเองในการทำงานอย่างมาก ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเชื่อว่าการประกอบอาชีพอิสระนั้นยิ่งทำได้มากเท่าไรก็ส่งผลถึงตนเองมากเท่านั้น และนั่นมีผลต่อความมั่นคงของผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าการประกอบอาชีพเกิดขึ้นจากตัวของผู้ให้สัมภาษณ์เอง มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ประสิทธิ์ คำภู่แสน ในเรื่องการประกอบอาชีพอิสระ นั้นพบว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระนั้นจะใหญ่หรือเล็กขึ้นอยู่กับกำลังความสามารถและทุนทรัพย์ ส่วนความมั่นคงขึ้นอยู่กับความสามารถ ซึ่งพบว่าผู้ประกอบอาชีพที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพ มีทัศนคติที่ว่าเงินสำคัญเป็นรองจากความสำเร็จ (McClelland and Others, 1987 อ้างถึงใน ชูติระ ระบอบ, 2548, น. 24)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับองค์กร

1. องค์กรควรมีการปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับการทำงานของคนในรุ่นเจนเนอเรชันวายให้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการดึงดูดคนเจนเนอเรชันวายให้ทำงานกับองค์กรต่อไปและเป็นการดึงดูดคนในเจนเนอเรชันให้มาทำงานกับองค์กรมากยิ่งขึ้น
2. องค์กรควรผลักดันให้คนในกลุ่มเจนเนอเรชันเห็นว่างานที่ตนเองทำนั้น เป็นงานที่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าทั้งด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ว่าตัวเงิน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในรูปแบบเชิงปริมาณที่สามารถศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเลือกประกอบอาชีพการเป็นตัวแทน
2. ควรมีการเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของกลุ่มเจนเนอเรชันวายและกลุ่มเจนเนอเรชันอื่นที่ประกอบอาชีพการเป็นตัวแทน ว่ามีความเหมือนหรือความแตกต่างกันอย่างไร
3. ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพเป็นตัวแทนเป็นอาชีพเสริม นอกเหนือจากการประจำ ถึงสาเหตุที่ทำให้หันมาประกอบอาชีพเสริม

บรรณานุกรม

- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจนเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารสังคมศาสตร์และศิลปะศาสตร์, 2(1), 15-27.
- กองวิจัยตลาดแรงงานและส่งเสริมการมีงานทำ. (2557). รายงานผลการวิจัยเรื่อง แนวโน้มอาชีพอิสระในอนาคต 3 ปีข้างหน้า 2558-25560. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน: กรุงเทพฯ.
- เจริญพร แก้วละเอียด. (2544). ค่านิยมที่มีต่อการเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จารุวรรณ คงขุนเทียน. (2554). ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อบทบาทของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระของนิสิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติงานในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บุ๊คพอยท์จำกัด.
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จันง มุ่งยุทธกลาง. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการประกอบอาชีพอิสระของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรนภา ทิละกุล. (2555). การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. ค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เฉลียว บุรีภักดี. (2535). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตคติในการประกอบอาชีพอิสระของนักศึกษาปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฉลองศรี พิมพ์สมพงษ์. (2542). การวางแผนและการพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชานนท์ ศิริธร และวิภูราธร จิระประวัติ. (2555). การเปิดรับสื่อและการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย. วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา, 5(2), 111-130.
- ชุติระ ระบอบ. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประกอบอาชีพอิสระของบัณฑิตทางด้านบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (2553). GENERATION Y ร้ายจริงหรือ. กรุงเทพฯ: แอล เอส ซี กรุ๊ป.
- ทิพวรรณ สุนทรเทพวรากุล. (2547). ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ใช้บริการในการเลือกโรงเรียนกวดวิชา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการทั่วไปบัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- _____. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วิ.พรีนซ์ 1991.
- คนัย เทียนพุดิ. (2531). คุณลักษณะของผู้ประกอบการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงานมุมมองระหว่างเจนเนอเรชั่นต่างๆในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31(121), 1-24.
- ดวงใจ จิตรน้อม. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกสถาบันกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ติวเตอร์ดีบี. (2554). ติวเตอร์(Tutor) คืออะไร. ค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2558, จาก <http://www.tutors-db.com/forums/index.php?topic=891.0>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ตีสนิทพลังขับเคลื่อนโลกเจเนวาย. (2558). มติชนออนไลน์. ค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2558, จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1420337305.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2547). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- นิตยา แก้วสอน. (2548). *แรงจูงใจภายในและพฤติกรรมควบคุมน้ำตาลในเลือดของผู้ที่เป็นเบาหวานชนิดที่ 2*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่): มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตาสล สกุลชาญณรงค์. (2558). *แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลเพื่อการจูงใจพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน:กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการการท่องเที่ยว): มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2548). *กระบวนการตัดสินใจและแนวอาชีพเมื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- บุษรา จันจ๊ะภา. (2554). *พฤติกรรมการเรียนรู้กวดวิชาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในอำเภอเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บทวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ. (2558). *วิเคราะห์สถาบันกวดวิชา ธนาคารกสิกรไทย*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2559, จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/keconanalysis/pages/ViewSummary.aspx?docid=33786>.
- เบญจมาพร เจริญศรี. (2550). *การตอบสนองของเจเนอเรชั่นวายต่องานการตลาดเพื่อสังคม*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ประสิทธิ์ คำภูแสน. (2545). *แนะนำการประกอบอาชีพอิสระ*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- ปราโมทย์ เจนการ. (2523). *การอบรมกับความเป็นผู้ประกอบการ*. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). *กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- _____. (2557, 30 ธันวาคม). *แนวโน้มสำคัญจากปี 2557 สู่ 2558*. การเมืองกรุงเทพธุรกิจ, ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2558, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/624947>.
- พชรพร ครอบยุทธ. (2549). *แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y : กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณวดี สถิตถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ. (2553). ทักษะคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ. BU Academic Review 9, พิเศษ 1: 177-190.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2542). การประกอบอาชีพส่วนตัวของบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์. สารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 6(2), 24-33.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องการกวาดวิหารระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพฯ: องค์การค้านของคุรุสภา.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ฉบับปรับปรุง. ชลบุรี: มนตรี.
- ยุพิน ประจวบเหมาะ. (2531). การประกอบอาชีพอิสระของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. คณะเกษตรศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วชิร โอภิชากร. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเลือกประกอบอาชีพอิสระ และการรับรู้ถึงประสิทธิภาพแห่งตนต่อการประกอบอาชีพอิสระของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.). ปรินญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลวรรณ กิจจาหาญ. (2543). ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรปริญญาตรีบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศรีกัญญา มงคลศิริ. (2548). Generation X. BrandAge. ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2558, จาก <http://www.brandage.com/Modules/DesktopModules/Article/ArticleDetail.aspx?tabID=7&ArticleID=1108&ModuleID=701&GroupID=519>.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2551) ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี กรุงเทพมหานคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภรางค์ สุขถาวรธรรม. (2555). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานแห่งประเทศไทย*. ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ. (2530). *รายงานการวิเคราะห์คุณลักษณะบางประการของผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพอิสระ*. กรุงเทพมหานคร. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศรเพชร บุญอ้อม. (2541). *การประกอบอาชีพอิสระตามความเห็นของนักศึกษาวิชาเอกอุตสาหกรรมวิทยาลัยการอาชีพเชียงราย*. วิทยาลัยเชียงราย.
- สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส. (2556). *วิจัยคนเจนวายในองค์กรพุ่งปี 2559* ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2558, จาก <https://www.pwc.com/th/en/press-room/highlight-coverage/2013/assets/20130606-thaipbs.pdf>.
- สวัสดิ์ สุวรรณอักษร. (2515). *แนวคิดในการเลือกอาชีพศิลปหัตถกรรม*. หนังสือที่ระลึกงานกรีฑาศิลปกรรมนักเรียน ครั้งที่ 35 กระทรวงศึกษาธิการ 1-5 ธันวาคม 2515. หน้า 81-88. ม.ป.ท.
- สาทร สละจิต. (2558). *ผลกระทบเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรภาค 12*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุกัญญา คุณยศยิ่ง. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการประกอบอาชีพอิสระการสอนพิเศษในตำบลสันปูเลยอำเภออดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชาติ อยู่สุข. (2547). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธภา อมรวิวัฒน์ และคณะ. (2557). *Insight กลยุทธ์มัดใจผู้บริโภค Gen Y*. Economic Intelligence Center. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุภาวดี โพธิยะราช. (2547). *การศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระของประชาชนในชุมชนบางบัว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. ศรีปทุมปริทัศน์, 4(1), 34-49.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี สุมาลย์. (2546). *ความคิดเห็นที่มีต่อการประกอบอาชีพอิสระของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี*. สารนิพนธ์การอุดมศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภัททา ปิ่นทะเลแพทย์ (2542). *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร.
- สุวัฒน์ สุขมลสันต์. (2530). *เรียนกวดวิชาแล้วได้อะไร*. วารสารการศึกษาแห่งชาติ. ฉบับที่ 21 มกราคม.
- สุรเกียรติ์ ยอดวิเศษ. (2539). *การประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากวิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวิมล จีระทรงศรี. (2552). *ผลสัมฤทธิ์ของการกวดวิชาและการสอบคัดเลือกเข้าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2556. ค้นหามือ 10 กรกฎาคม 2558, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/workerOutRep56.pdf>
- อภิชัย พันธเสน. (2530). *กวดวิชาเหตุและผลที่จะเกิดขึ้น*. วารสารการศึกษาแห่งชาติ. ฉบับที่ 21 มกราคม.
- อมรรัตน์ เหล่าบุญมา. (2550). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระ)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุบลรัตน์ วรรณวิไลย. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสนใจในอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสิริมังกลานุสรณ์ อำเภอเมืองเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Aardweg, E.M. and Aardweg, E. D. (1988). *Dictionary of empirical education, educational Psychology*. Pretoria: EE Enterprises.
- Allen, M. & Syfert, T. (2009). Gen Y: Providing for the new generation worker. *Grand Rapids Business Journal*, December, 17.
- Assael, H. (1995). *Consumer behavior and marketing action* (5th ed.), South-Western College Publishing, Oklahoma.
- Bell, N.S., and Narz, M. (2007). Meeting the challenges of age diversity in the workplace, *The CPA Journal*, February, 56-59.
- Colman, A. M. (2001). *Oxford dictionary of Psychology*. UK: Oxford University Press.
- Eysenck, M. W. (2009). *Fundamentals of Psychology*, USA: Psychology Press.
- Hellriegel, D.(2001). *The Management of Organizational Behavior*. California: Prentice Hall.
- Herzberg, F., Bernard, M., & Barbara, B. S. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Howe, N. & Strauss, W. (2000). *Millennial rising: the next great generation*, Randon House, New York.
- Herbison, G. & Boseman, G. (2009). Here they come – Generation Y: Are you ready?, *Journal of Financial Service Professionals*, May, 33-34.
- Mayring, P. (2001). Qualitative content analysis. *Forum Qualitative Social Research*, 1(2, June). Retrieved July 4, 2015, from <http://qualitative-research.net/fqs/fqs-e/2-00inhalt-e.htm>.
- McClelland, D.C. and other. (1987). *Human Motivation*. New York: D’Van Nostrand Company, Inc.
- McCullough, D. (2012). You are not special commencement speech from Wellesley High School [Video file]. Video posted to https://www.youtube.com/watch?v=_lfxYhtf8o4

บรรณานุกรม (ต่อ)

Oxford Advance Learner's Dictionary (7th ed.). (2010). New York: Oxford University Press.

Reynolds, L.A. (2005). *Communicating total rewards to the generations*. Benefits Quarterly, Second Quarter, 13-17.

Self – Determination Theory. (n.d.). Retrieved November 4, 2015, from

<http://www.selfdeterminationtheory.org/theory/>

Society for Human Resource Management (SHRM) (2004). *Generational Differences Survey*, Society for Human Resource Management, Alexandria, VA.

Van Lanage .et.al. (2012). *Handbook of Theories of Social Psychology*. UK: SAGE Publications Ltd.

Wetsels, I. (2008). *Generation Y'(de-)mystified*. Deloitte Consulting. Retrieved August 19, 2015, from [http:// www.econ.kuleuven.be/cbl/activities/2008GenY/2008GenY.pdf](http://www.econ.kuleuven.be/cbl/activities/2008GenY/2008GenY.pdf)

Williamson, T., & Long, A. F. (2005). *Qualitative data analysis using data display*. Nurse Researcher, 12(3), 7-19.

Zemke, R., Raines, C. and Filipczak, B. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*, AMA Publications, New York.

ภาคผนวก ก

คำถามสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย ของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะใช้เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพติวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย

ตอนที่ 3 คุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์และเจนเนอร์เรชั่นวายในการประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์

นางสาวพนิดา พรหมรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นตัวแทนใน กลุ่มเจนเนอร์เรชันวาย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นตัวแทน

ชื่อ-สกุลผู้ถูกสัมภาษณ์.....เพศ.....

อายุ.....ปี สถานภาพทางสังคม.....การศึกษา.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

สถานที่.....

คำถามสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

1.1 คำถามเกี่ยวกับประวัติเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1.1 คุณประกอบอาชีพเป็นตัวแทนเป็นระยะเวลานานเท่าไร (กี่เดือน กี่ปี)

1.1.2 ปกติคุณสอนที่สถาบันของคุณเอง หรือสอนตามกวดวิชาต่างๆ

1.1.3 คุณประกอบอาชีพอะไรมาก่อนที่จะมาประกอบอาชีพการเป็นตัวแทน

1.1.3 คุณเริ่มต้นการทำงานและการประกอบอาชีพการเป็นตัวแทนได้อย่างไร

ตอนที่ 2 อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพตัวแทน

2.1 อะไรเป็นแรงบันดาลใจให้คุณประกอบอาชีพเป็นตัวแทน

2.2 คุณได้รับความรู้เกี่ยวกับอาชีพนี้จากใคร และเมื่อใด

2.3 ครอบครัวมีส่วนที่ทำให้คุณหันมาประกอบอาชีพการเป็นตัวแทนต่อใหม่ และอย่างไร (ถ้ามี)

2.4 มีใครชักชวนหรือให้การสนับสนุนในการประกอบอาชีพนี้

2.5 สาเหตุใดที่ทำให้คุณเลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระในการเป็นตัวแทน

2.6 คุณชอบงานนี้อยู่ในระดับไหน 1. ดีมาก 2. ดี 3. ปานกลาง 4. พอใช้ 5. น้อย (อธิบายเหตุผล)

2.7 สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการประกอบอาชีพนี้มีอะไรบ้าง

2.8 รายได้ที่รับเป็นอย่างไร

2.9 คุณคิดว่าการทำงานประจำและการประกอบอาชีพการเป็นตัวแทนมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2.10 อะไรคือสิ่งที่คุณว่าการประกอบอาชีพนี้จะทำให้คุณมั่นคง

2.11 คุณคิดใหม่ว่าอาชีพตัวแทนจะทำให้คุณแตกต่างจากเพื่อนของคุณที่ทำงานในองค์กรต่างๆ

ตอนที่ 3 คุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์และเจนเนอร์ชันวายในการประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์

- 3.1 โดยปกติคุณเป็นคนที่มึลักษณะนิสัยอย่างไร (อธิบาย)
- 3.2 คุณมีลักษณะโดดเด่นอย่างไรที่แตกต่างจากคนอื่นในอายุเดียวกัน
- 3.3. คุณคิดว่าลักษณะนิสัยหรือบุคลิกใดของคุณที่ทำให้คุณหันมาประกอบอาชีพการเป็นติวเตอร์
- 3.4. คุณคิดว่าบุคคลที่ประกอบอาชีพการเป็นติวเตอร์ควรมีลักษณะอย่างไรบ้างเพื่อให้เป็นติวเตอร์ที่ประสบความสำเร็จ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-ชื่อสกุล นางสาวพนิดา พรหมรัตน์
รหัสนักเรียน 5710522027
วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)	2554

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

เจ้าหน้าที่ประสานงาน บริษัท เอ็กซ์คลูซีฟ เฮ้าส์ จำกัด
888/12 หมู่ที่ 7 ถนนกาญจนวนิช สำนักขาม สะเดา สงขลา 90120