

อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

The Influences on Occupational Choices of Tutoring in Generation Y

พนิดา พรหมรัตน์ Panita Promrat¹

ดร.ดรณีกร สุปันตี Daraneekorn Supanti Ph.D.²

บทคัดย่อ

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

ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลที่มีต่อการประกอบอาชีพอิสระเป็นติวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายอย่างมาก ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา นั้นมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบไปด้วย ความอิสระ การตอบสนองความต้องการในการประกอบอาชีพ การมีความรู้เดิมเป็นพื้นฐาน ความก้าวหน้า ความสมดุลในชีวิตและงาน ปัจจัยย่อยทั้ง 5 ด้านนี้เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยภายใน ประกอบไปด้วย การเลี้ยงดู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้ความสำคัญกับเวลา การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความกล้าเสี่ยง ปัจจัยที่ด้านผลตอบแทน คือ รายได้ เป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ส่วนความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาลักษณะงานให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายได้ เพื่อเป็นการจูงใจให้ทำงานในองค์กร

คำสำคัญ: อาชีพอิสระ ติวเตอร์ เจนเนอเรชั่นวาย

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail : panitapro.02@gmail.com

² ดร.อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail : daraneekorn.s@psu.ac.th

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.

Keywords: Self-employment, Tutor, Generation Y

บทนำ

ในปัจจุบันกระแสสังคมที่เปลี่ยน ยุคสมัยที่เปลี่ยน แนวความคิดที่เปลี่ยน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายทั่วโลกในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงวิทยาการและเทคโนโลยี ซึ่งรวมถึงประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการประกอบอาชีพของคนไทยในปัจจุบัน 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 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว ส่วนหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมและประชากรในกลุ่มช่วงอายุต่างๆ หรือเจนเนอเรชั่น

ผลจากการเปลี่ยนแปลงของโลกก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงคนไปตามแต่ละยุคสมัย โลกถูกขับเคลื่อนด้วยคนกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ กลุ่มคนที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2489-2507 (ค.ศ. 1946-1964) ซึ่งในอีกไม่ช้าก็จะเกษียณอายุงาน และมีคนรุ่นใหม่อย่างเจนเนอเรชั่นวาย กลุ่มคนที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524 - 2539 (ค.ศ. 1981-1996) ปัจจุบันอายุประมาณ 19-34 ปี เป็นกลุ่มคนที่กำลังก้าวเข้ามาสู่วัยทำงานในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ถือ

ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายจะมีสัดส่วนถึงร้อยละ 80 ของแรงงานทั้งหมดในปี พ.ศ.2559 (สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส, 2556) และเป็นกลุ่มคนที่เข้ามาแทนที่กลุ่มเบบี้บูมเมอร์สในองค์กร คนรุ่นใหม่รักความเป็นอิสระ ความเป็นส่วนตัว ชอบความท้าทาย และเติบโตเป็นผู้ใหญ่เร็วกว่าคนยุคที่แล้ว ปัจจุบันคนรุ่นใหม่จำนวนมากเริ่มมีความฝันที่จะตั้งธุรกิจของตนเองขึ้นมา หลายคนเริ่มมองหาโอกาสทางธุรกิจ เริ่มเขียนแผนธุรกิจ และนำแผนธุรกิจของตนเองเข้าโครงการประกวดต่างๆ และมีความเชื่อว่าในปี 2558 คนรุ่นใหม่กลุ่มนี้ก็จะยิ่งแสดงถึงบทบาทของตนเองที่ชัดเจนในสังคมมากขึ้น และจะกลายเป็นอีกกลุ่มที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนกระแสสังคมที่น่าสนใจ จึงไม่แปลกใจที่ความใฝ่ฝันของเด็กรุ่นใหม่ต้องการที่จะเป็นผู้ประกอบการกันมากขึ้น ซึ่งมีผลในอีกด้านว่าทำให้คนเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง และทำให้ในหลายธุรกิจเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนคนทำงาน หลายวิชาชีพที่เมื่อคนเรียนจบออกมาแล้ว แทนที่จะไปประกอบวิชาชีพของตนเอง กลับนำงานอดิเรกหรือความสามารถพิเศษที่ตนเองมีอยู่มาประกอบเป็นอาชีพอิสระ (พลุ เตชะรินทร์, 2557)

โดยลักษณะและพฤติกรรมของเจนเนอเรชั่นวายที่ต้องมีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกับเจนเนอเรชั่นอื่น กลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นวายเองถูกจัดได้ว่า เป็นกลุ่มที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับคนในรุ่นอื่น เนื่องจากพนักงานในรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมักมีการเปลี่ยนงานบ่อยที่สุด ซึ่งสามารถลาออกจากบริษัทได้ทันที หากรู้สึกว่าจะไม่มีความสุขกับการทำงานหรือมีงานของบริษัทอื่นที่น่าสนใจหรือดีกว่า (อรรถวิทย์ ชื่นจิตต์, 2558) ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อพนักงานในรุ่นเจนเนอเรชั่นวายไม่มีความผูกพันกับองค์กร มีแนวโน้มเรียนจบมาแล้วไม่ทำงานประจำ อาจส่งผลทางลบให้องค์กรต่างๆที่กำลังมองหาพนักงานใหม่เข้ามาแทนที่คนกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่จะเกษียณอายุในไม่ช้า และเจนเนอเรชั่นวายถ้าทำงานอยู่ในองค์กรแล้วมีแนวโน้มที่จะลาออกเพื่อเปลี่ยนงานที่สูง ทำให้องค์กรต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูงในการจ้างงานใหม่และฝึกอบรมพัฒนาคนใหม่ที่เข้ามาแทนที่คนเก่า และอาจส่งผลในระยะยาวต่อองค์กรได้ ในการหาผู้บริหารใหม่ แทนที่จะให้พนักงานคนเก่าที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับองค์กรเป็นอย่างดีขึ้นมาบริหาร เพื่อให้พัฒนาองค์กรต่อไป

คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายบางส่วนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา หันมาเป็นผู้ประกอบการรวมถึงการเป็นฟรีแลนซ์ ทำงานอิสระที่ไม่ขึ้นตรงต่อองค์กรใด และหนึ่งธุรกิจในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ที่ได้รับการตอบรับจากคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นในการประกอบอาชีพคือ การเป็นติวเตอร์หรือธุรกิจกวดวิชาที่มีมูลค่าตลาดสูงมากกว่า 1,000 ล้านบาทต่อปี และมีอัตราการเติบโตทุกปีจะไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ในบริเวณย่านถนนจตุตถสุนทรวิธาน สาเหตุที่ทำให้ตลาดกวดวิชาได้รับความนิยมที่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องมาจากระบบการศึกษาไทยที่ใช้คะแนน และการสอบเป็นตัวชี้วัด ทำให้การกวดวิชาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในวิถีการเรียนของเด็กไทย ด้วยความคาดหวังว่าการเรียนอย่างเข้มข้นนี้จะเพิ่มโอกาสการแข่งขันทางการศึกษา นอกเหนือจากการเปิดกวดวิชาเองแล้ว ยังมีคนกลุ่มหนึ่งที่เป็นติวเตอร์สอนตามกวดวิชาหรือสอนตามสถานที่ต่างๆ บางรายสอนตามวิชาที่ตนเองถนัดและเรียนจบมา แต่บางรายนั้นสามารถที่จะสอนได้เกือบทุกวิชาไม่จำเป็นต้องเป็นวิชาที่ตนเองเรียนจบอาศัยความชอบและความรักในวิชานั้น ทั้งนี้กลุ่มคนเหล่านี้สามารถนำความรู้ความสามารถของตนเองไปประกอบอาชีพอื่นได้ รวมถึงเป็นพนักงานในองค์กรใหญ่ ที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้

จากการสังเกตเบื้องต้นพบว่า เจนเนอเรชั่นวายปัจจุบันมีจำนวนสัดส่วน 1 ใน 4 ของประชากรทั้งโลก เป็นกลุ่มคนที่ถือได้ว่าเป็นนักบริโภคนิยม เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่ทำงาน ในอดีตมักมีความเชื่อกันว่า ต้องสอบเข้ามหาลัยชั้นนำดี ๆ ให้ได้ เรียนให้เก่ง ทำเกรดเฉลี่ยสูงๆ และออกมาสมัครงานทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียง ทั้งหมดนี้เพื่อเงินเดือนที่สูงๆ และความก้าวหน้าของชีวิต แต่ในปัจจุบันแนวทางการคิดเหล่านี้เริ่มเปลี่ยนแปลงไปที่ละนิด กับมุมมองความคิดของคนรุ่นใหม่ที่ต้องการอิสระ และความร่ำรวยแบบจับต้องได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีแนวโน้มที่เรียนจบแล้วไม่ยอมทำงานประจำ หรือทำงานประจำแต่ไม่นานก็

ลาออกมาหาอิสระให้กับชีวิตกันมากขึ้น ด้วยการประกอบอาชีพอิสระต่างๆ ตามความรู้ ความสนใจ และความสามารถ เฉพาะทางของแต่ละคน จึงเป็นกลุ่มคนที่มีความน่าสนใจในการค้นหาปัจจัยหรือแรงจูงใจที่คนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มองว่าการทำงานประจำไม่ใช่ทางเลือกที่ดีที่สุด และหันมาประกอบอาชีพอิสระการเป็นติวเตอร์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และจากช่องว่างงานวิจัยส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาเกี่ยวกับกวดวิชานั้นทำให้เห็นว่างานวิจัยส่วนใหญ่ นั้นเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคถึงสาเหตุของการกวดวิชา แต่ไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้ ประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ จึงนำมาสู่งานวิจัยชิ้นนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์และเจนเนอเรชั่นวายในการประกอบอาชีพ เป็นติวเตอร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์แทนการทำงานในระบบ
2. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในการเลือกประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์
3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสามารถหาแนวทางการปรับปรุงระบบการทำงานในองค์กรให้มีความดึงดูดกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายให้ทำงานในองค์กรต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่เป็นต้นเหตุหรือตัวกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดย ความมุ่งมั่นและสมัครใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะช่วยให้การตัดสินใจการใช้ชีวิต ของบุคคลว่าจะเรียนอะไร ทำงานอะไร ทำอย่างไรถึงจะประสบความสำเร็จในการทำงาน และรวมถึงการใช้ เวลาว่าง แรงจูงใจยังมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้านต่างๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

โดยปกติแล้วทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎีและแตกต่างกันไป ทุกทฤษฎีจะมีความคล้ายคลึงกันเป็น อธิบายทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ศึกษาถึงความต้องการหรือความปรารถนาภายในของบุคคล กระตุ้นให้เกิด พฤติกรรม มีดังนี้

1. **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์** การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับ โดยลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวมี 5 ระดับ โดยมีลักษณะการเรียงลำดับจากต่ำ ไปหาสูง และจากความต้องการนี้เองเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมการบริโภคแตกต่างกัน ออกมา (ฉลองศรี พิมลสมพงศ์, 2542, น. 36-37) ชั้นที่หนึ่ง ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ คือ ความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็น สำหรับการดำรงชีวิต จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มีมนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน ชั้นที่สอง ความ ต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หลังจากทีบรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป ชั้นที่สาม ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) หลังจากความต้องการสองขั้นแรก

บรรลุตามความต้องการแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ ขั้นที่สี่ ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการลำดับขั้นต่อมา คือ ความมั่นใจในตัวเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตัวรวมทั้งความต้องการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ขั้นที่ห้า ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง หรือความต้องการที่จะแห่งตน (Self-Actualization Needs) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ มีความต้องการที่อยากจะสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ความสมหวังในชีวิตที่บุคคลนั้นปรารถนา

2. ทฤษฎีการความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ ERG พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ แต่สร้างรูปแบบที่แตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานไว้ 3 ประการ คือ ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัยความปลอดภัยทางร่างกาย ความต้องการมีสัมพันธภาพทางสังคม (Relatedness Needs) ความรู้สึกพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคม ความเคารพนับถือ การยอมรับ ในบทบาทการทำงาน และการต้องการความเจริญก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้ ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ประการนี้สามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ไม่ต้องให้ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองก่อนแล้วจึงเกิดความต้องการอื่นขึ้นมา (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, น. 389-390)

3. ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย (อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก แซ็ง-ฌีร์มา็ง, 2551, น. 88-89) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้พนักงานเกิดความพอใจและรักในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ปัจจัยด้านนี้สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย อย่างความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา มีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน เช่น เงินเดือน สถานะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน

4. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ สามารถแบ่งความต้องการได้เป็น 3 ประการคือ ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะควบคุมมีอิทธิพลหรือรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น และความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างใกล้ชิดและเป็นมิตร

5. ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self - Determination Theory) เป็นทฤษฎีของ Deci and Ryan (2000 อ้างถึงใน Handbook of Theories of Social Psychology, 2012, p. 416) เป็นความต้องการที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) 3 ประการ คือ ความต้องการอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง (Need for Autonomy) คือ การที่บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกการกระทำได้ด้วยตนเอง ความมีอิสระในการตัดสินใจมีส่วนสำคัญ ต่อมาคือความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น (Need for Relatedness) เป็นความรู้สึกของความเป็นเจ้าของซึ่งเกิดจาก

ความสัมพันธ์ทางสังคมเกี่ยวกับความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร และความต้องการเป็นคนที่มีทักษะความสามารถ (Need for Competence) เป็นความเชื่อในความสามารถและความมีประสิทธิภาพของตนเองในการกระทำกิจกรรมที่มีความยากหรือท้าทายความสามารถ ซึ่งความต้องการพื้นฐานทั้ง 3 ประการนี้ช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจและรูปแบบที่มีคุณภาพสูงของแรงจูงใจทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติ ที่เน้นให้บุคคลมีอิสระในการแสดงออกซึ่งศักยภาพ ความสามารถ สามารถสร้างทางเลือกในการปฏิบัติของตนเอง

อาชีพอิสระ จารุวรรณ คงขุนเทียน (2554, น. 10) ได้ให้ความหมายที่ครอบคลุมความหมายของอาชีพอิสระ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการอาชีพได้ตั้งตัวเองเป็นผู้ประกอบการโดยไม่มีนายจ้างไม่มีหัวหน้างานไม่อยู่ในฐานะลูกจ้างเป็นในลักษณะการรับจ้างหรือไม่รับจ้างก็ได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ประกอบการเป็นเจ้าของกิจการเองในลักษณะครัวเรือนหรืออยู่ในฐานะหุ้นส่วนดำเนินการด้วยการลงทุนเอง รวมหุ้นกับญาติพี่น้องเพื่อนฝูง มีการจัดการตนเอง รับผิดชอบต่อความเสี่ยง การขาดทุน การล้มเหลวทางธุรกิจด้วยตนเอง กิจการดำเนินการในรูปของการผลิต การจำหน่าย การให้บริการ เป้าหมายของการประกอบการคือผลกำไรเป็นค่าตอบแทนไม่มีค่าจ้างเป็นรายวัน รายเดือน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ

1. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลล์แลนด์ คือ การเลือกอาชีพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล และยังสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพและความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะ ดังนั้นการเลือกอาชีพแสดงออกถึงบุคลิกภาพ(ชุตีระ ระบอบ, 2548, น. 26) บุคลิกภาพ ของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะ ตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานบริการการศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรี และวรรณกรรม บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร (1966 อ้างถึงใน อมรรัตน์ เหล่าบุญมา 2550, น. 21-23)บุคคลแต่ละคนจะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและประสบการณ์ในวัยเด็กจะถูกกระตุ้นด้วยความต้องการทำให้กลายมาเป็นทัศนคติในการเลือกอาชีพ นอกจากนั้นประสบการณ์ในวัยเด็กที่มีลักษณะแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมบุคลิกและนำไปสู่การเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน

3. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอพพอด (1976 อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2548, น. 48-52) การที่จะพิจารณาพฤติกรรมกรรมการเลือกอาชีพของบุคคลนั้น ไม่สามารถอธิบายได้โดยอาศัยทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้ การเลือกอาชีพจะแตกต่างกันไปเนื่องจากอิทธิพลของการตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ได้แก่ ชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับ ความมั่นคง ความคาดหวังในการดำเนินชีวิต ความพึงพอใจ ผลตอบแทน การเลือกอาชีพของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อบุคคลนั้นเชื่อว่าอาชีพใหม่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าอาชีพเดิม

ติวเตอร์และกวดวิชา

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

ติวเตอร์เกิดขึ้นจำนวนมาก มีการเรียนการสอนกันตั้งแต่รายวิชาทั่วไป จนถึงรายวิชาเฉพาะต่างๆ รวมถึงดนตรี กีฬา กิจกรรมต่างๆได้เช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น

การจัดกลุ่มคนรุ่นต่างๆ ตามเกณฑ์ช่วงอายุหรือที่ เรียกกันว่า เจนเนอเรชั่น(Generation) หมายถึงกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน ผู้ซึ่งมีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่คล้ายกันในสังคมหนึ่ง และประสบการณ์ดังกล่าว ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวเดียวกัน (Glass, 2007 อ้างใน เตชะ เตชะวัฒนไพศาล, 2552, น. 3)

การจัดกลุ่มเจนเนอเรชั่นมาจัดกลุ่มคนตามเกณฑ์ช่วงอายุนั้น ริเริ่มจากแนวคิดของชาวตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศสหรัฐอเมริกา (SHRM, 2004) ซึ่งการจัดกลุ่มเช่นนี้ก่อให้เกิดการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างเชิงคุณลักษณะ ความคิดและพฤติกรรมในการใช้ชีวิต การบริโภคและการทำงานของคนอายุรุ่นราวคราวเดียวกันในแต่ละยุคสมัย โดยแต่ละยุคก็จะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ต่างกันออกไปทั้งนี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต สภาพแวดล้อมทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (เตชะ เตชะวัฒนไพศาล, 2552, น.4) ในปัจจุบันสามารถจัดกลุ่มและอธิบายลักษณะเด่นของแต่ละกลุ่มได้ดังนี้

1. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomer) คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1946-1964 หรือ พ.ศ. 2489-2507 มีคุณลักษณะนิสัยมักยึดมั่นและเคร่งครัดในกฎเกณฑ์ที่ตนกำหนดขึ้น ไม่เปลี่ยนแปลงความคิดง่าย ๆ บางครั้งจึงถูกมองว่าเป็นพวกอนุรักษ์นิยม หรือล้าสมัย มีความภักดีต่อองค์กรสูง ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลาอันยาวนานกว่าจะประสบความสำเร็จ

2. กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1965-1980 หรือ พ.ศ. 2508-2523 ลักษณะเด่นของคนรุ่นนี้มักจะมีนิสัยชอบเสี่ยง ชอบความอิสระ ชอบอะไรใหม่ๆ สนใจเทคโนโลยี ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีมักท้าทายกฎเกณฑ์ต่างๆประชากรในกลุ่มนี้ได้รับผลกระทบจากรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคสมัยนั้นค่อนข้างมาก เช่น การเปลี่ยนแปลงจาก Analog ไปสู่ Digital การเปลี่ยนแปลงจากคอมพิวเตอร์เมนเฟรมที่มีขนาดใหญ่ไปสู่คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่มีขนาดเล็กลง ประกอบกับบรรยากาศของการขยายตัวอุตสาหกรรมในวงกว้าง ทำให้เกิดการผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกมากมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต จึงส่งผลให้สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจมุ่งเน้นไปทางความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualist) และมีความเป็นวัตถุนิยมสูงขึ้น กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มักพึ่งพาความรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Reliant) ในการดำเนินชีวิตและทำงาน บางครั้งเอาตนเองเป็นศูนย์กลางในการคิดการทำงาน (Self-Centered)

3. กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เป็นประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1981-1996 หรือระหว่าง พ.ศ. 2524-2539 (อ้างถึงใน ลีธรัตน์ อนุรัตน์พานิช, 2553, น. 30-35) อันเนื่องมาจากเป็นช่วงที่วิทยาการต่างๆ เจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างชัดเจน มีการคิดค้นอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่มากมาย เกิดรูปแบบใหม่ชนิดต่างๆที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในสังคม มีลักษณะเฉพาะเนื่องจากเจนเนอเรชั่นวายเกิดในยุคที่เทคโนโลยีต่างๆ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตมีการพัฒนาอย่างสูง จนเรียกได้ว่าคนเหล่านี้อาศัยอยู่ในโลกดิจิทัล (Digital world) จึงทำให้เจนเนอเรชั่นวายมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากเจนเนอเรชั่นอื่นๆ โดยมีลักษณะเด่น 4 ประการ ได้แก่ มีความมั่นใจในตัวเองสูง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มักประเมินทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และต้องการความรวดเร็ว

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ใช้การศึกษาแบบคุณภาพ (Qualitative Approach) ในบทนี้ประกอบไปด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลและวิธีการรวบรวมข้อมูล รวมทั้งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์นำไปสู่ความเข้าใจของเนื้อหาได้อย่างแท้จริง และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของการวิจัย

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)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายทั้ง 10 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์มีด้วยกัน 3 ปัจจัยหลักอย่างปัจจัยด้านลักษณะงาน นั้นเป็นปัจจัยที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยภายนอกของผู้ให้สัมภาษณ์ได้และยังเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล ในส่วนของปัจจัยด้านบุคคลนั้นจะทำให้เห็นถึงบุคลิกและลักษณะนิสัยของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน ส่วนปัจจัยด้านผลตอบแทนนั้นจะสะท้อนให้เห็นได้ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ได้รับเป็นผลตอบแทนในการประกอบอาชีพติวเตอร์

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกในภาพรวมเพื่อศึกษาปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ในกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ซึ่งมีผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยพบว่าปัจจัยปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพอาชีพอย่างมาก ประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้

1. **ความอิสระ** มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพอย่างมากและเป็นเหตุผลหลักในการเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งที่เป็นติวเตอร์และผู้ประกอบการเลือกประกอบอาชีพที่ก่อให้เกิดความอิสระในการทำงานอย่างการทำงานที่ไม่ต้องมีกฎเกณฑ์ต่างๆมาเป็นข้อบังคับและข้อจำกัดในการทำงาน รวมทั้งในความอิสระนั้นบุคคลสามารถที่จะกำหนดทิศทางการทำงานเองได้ว่า บุคคลต้องการที่จะทำหรือไม่ทำอะไรได้ การประกอบอาชีพในระบบส่วนใหญ่ เป็นการงานประจำ จำเป็นต้องทำงานในองค์กร ซึ่งมีกฎระเบียบและข้อบังคับในการควบคุมให้พนักงานอยู่ในกรอบ ในกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อให้เป็นแนวทางในการทำงานที่เป็น

ระเบียบเดียวกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความรู้สึกถูกจำกัด ไม่พึงพอใจในการทำงานในระบบ จึงส่งผลให้เลือกประกอบอาชีพอิสระอย่างการเป็นติวเตอร์แทน

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

3. การมีความรู้เดิมเป็นพื้นฐาน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์เลือกประกอบอาชีพจากความรู้และประสบการณ์ที่ตนเองมีมาใช้ในการเลือกประกอบอาชีพ แม้ว่าอาชีพนั้นจะไม่ตรงสายอาชีพที่เรียนมา แต่มีพื้นฐานความรู้และสภรณ์ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสอนได้ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่าความรู้ที่ตนเองมีนั้น เป็นสิ่งที่มีติดตัวมา เกิดจากการเรียนในห้องเรียน การเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมและผ่านประสบการณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ต้องทุนเป็นตัวเงิน

4. ความก้าวหน้า พบว่า ความก้าวหน้าของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นไม่ใช่ความก้าวหน้าทางตำแหน่ง หรือหน้าที่การงาน เนื่องจากการประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์เป็นอาชีพที่ไม่มีตำแหน่ง หรือฐานเงินเดือน ซึ่งความก้าวหน้าเป็นในรูปแบบของความสามารถของตัวบุคคลว่าผู้ให้สัมภาษณ์ว่าสามารถที่จะทำและผ่านความท้าทายนี้ได้หรือไม่ อีกทั้งยังความก้าวหน้าในความหมายของผู้ให้สัมภาษณ์นั้นยังหมายถึงความก้าวหน้าทางการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ยังกระตุ้นให้ผู้ให้สัมภาษณ์เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีผลต่อการประกอบอาชีพของตัวผู้ให้สัมภาษณ์

5. ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองว่าการดำเนินชีวิตและการทำงานควรมีความสมดุลระหว่างกันในส่วนที่ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าเหมาะสมกับตนเอง สัดส่วนความสมดุลนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัวในการดำเนินชีวิตที่ควรมีเวลามากกว่าเวลาในการทำงาน ซึ่งการทำงานในองค์กร เป็นการทำงานที่ไม่มีความสมดุลในชีวิต

ปัจจัยด้านบุคคล

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านบุคคลนั้นมีผลอย่างมากต่อการเลือกประกอบอาชีพ บุคคลจะเลือกประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกของตนเอง ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลนั้นเป็นปัจจัยภายในที่เกิดจากบุคคล

1. การเลี้ยงดู พบว่าการเลี้ยงดูของครอบครัวมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพในทางบวกและทางลบ ซึ่งผลทางบวกต่อการประกอบอาชีพของพ่อแม่ นั้น เป็นการถ่ายทอดทางอ้อมของครอบครัวนั้นทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เล็งเห็นถึงข้อดีในการประกอบอาชีพอิสระ แม้ว่าจะมีผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มหนึ่งมีความคิดเห็นขัดแย้งการประกอบอาชีพของพ่อและแม่ เนื่องจากในวัยเด็กการประกอบอาชีพของพ่อและแม่ส่งผลต่อความรู้สึกทางลบของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเลี้ยงดูของครอบครัวในวัยเด็กมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของบุคคล

2. ความเชื่อในตนเอง พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความมั่นใจในตนเองอย่างมาก ว่าสิ่งตนเองกระทำและเลือกประกอบอาชีพนั้น เป็นสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองและสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ และยังแสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่รู้ว่าตนเองต้องการอะไร และสิ่งไหนเหมาะกับตนเอง จึงมีความมั่นใจที่จะทำสิ่งนั้นและไม่สนต่อคำวิจารณ์ของผู้อื่น แสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความแน่วแน่ในตนเองอีกด้วย

3. การให้ความสำคัญกับเวลา พบว่า พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ทั้งตัวเตอร์และผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับเวลาเป็นอย่างมาก ซึ่งเวลาในหนึ่งวันควรเป็นเวลาของตัวผู้ให้สัมภาษณ์มากกว่าที่จะใช้เวลาดำเนินการในการทำงานให้ผู้อื่น เวลาที่มีควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองมากกว่าผู้อื่น อันเป็นผลมาจากหากเลือกการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ นั้นบุคคลต้องใช้เวลาในการทำงานอย่างต่ำ 8 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มองเห็นว่า นี่เป็นการเอาเปรียบตนเอง เวลาควรเป็นของบุคคลอย่างแท้จริง และสามารถสร้างผลตอบแทนให้แก่ตนเองอย่างเต็มที่

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีลักษณะนิสัยที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับคนได้ง่าย ซึ่งถือว่เป็นลักษณะนิสัยที่มีผลต่อการประกอบอาชีพการเป็นตัวเตอร์อย่างมาก เนื่องจาก การเป็นตัวเตอร์นั้นต้องมีการติดต่อสื่อสารกับเด็กนักเรียนและผู้ปกครอง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างตัวเตอร์ ผู้ปกครองและนักเรียน และมีผลต่อการประกอบอาชีพ

5. ความกล้าเสี่ยง พบว่า ความกล้าเสี่ยงนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งจากนิสัยของบุคคล ซึ่งจะพบในผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นตัวเตอร์ควบคู่กับเป็นผู้ประกอบ แม้ว่า ในการเลือกประกอบอาชีพของผู้ให้สัมภาษณ์จะมีความกังวลอยู่ช่วงแรกที่ประกอบอาชีพ เพราะไม่รู้ว่าอาชีพนี้จะดำเนินไปในทิศทางใด ไม่มีใครมาสอนและในการเปิดสถาบันจำเป็นที่จะต้องมีการนำเงินมาลงทุนในเริ่มแรก ในการเปิดสถาบันจะไม่สามารถคาดการณ์ได้เลยว่าจะมีผู้สนใจในการเรียนมากน้อยแค่ไหน และเงินที่ลงทุนไปจะได้กลับคืนมาไหม ซึ่งการลงทุนที่เกี่ยวกับเงินย่อมมีความเสี่ยงเสมอ

ปัจจัยด้านผลตอบแทน

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผลตอบแทนที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้รับนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนทางตรงที่เป็นตัวเงิน และผลตอบแทนทางอ้อมที่ไม่ใช่ตัวเงิน ความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์

1. รายได้หรือค่าตอบแทน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เริ่มเข้าสู่การประกอบอาชีพการเป็นตัวเตอร์จากโดยเลือกจากค่าตอบแทนเป็นหลัก เนื่องจากหากเปรียบเทียบรายได้จากการเป็นตัวเตอร์กับการเป็นพนักงานในองค์กร ในหนึ่งเดือนนั้นจะเห็นได้ว่ารายได้จากการประกอบอาชีพเป็นตัวเตอร์นั้นสามารถสร้างรายได้มากกว่าการเป็นพนักงานในองค์กรถึงสามเท่า ซึ่งผลตอบแทนในเรื่องรายได้เป็นปัจจัยแรกที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพในตอนต้น แต่เมื่อดำเนินงานไประยะหนึ่งผลตอบแทน อย่างรายได้กลับไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้ประกอบอาชีพเป็นตัวเตอร์ต่อไป

2. ความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล พบว่าความสำเร็จ ในความหมายของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความหมาย คือ ความสำเร็จของนักเรียนที่บรรลุเป้าหมายของตนเอง และได้ส่งผ่านมายังผู้ให้สัมภาษณ์ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ที่ตนเองได้มีส่วนช่วยในความประสบความสำเร็จนั้น ซึ่งปัจจัยด้านนี้กลายเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังคงดำรงอาชีพการเป็นตัวเตอร์ต่อไป ความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลนั้นนำไปสู่การอุทิศตนเองในการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ถือได้ว่าการประกอบอาชีพตัวเตอร์นี้

เป็นอาชีพอิสระที่ไม่มีเจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชา ฉะนั้นสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทำนั้นจะมีผลต่อผู้ให้สัมภาษณ์โดยตรง จึงอุทิศตนเองในการทำงานอย่างมาก นอกเหนือจากความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์ยังมีความเชื่อว่าเมื่ออุทิศตนเองในการทำงานอย่างหนักแล้ว จะเกิดความมั่นคงแก่ตนเองอีกด้วย ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่าไม่มีความมั่นคงในการทำงานทุกงาน ความมั่นคงในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นสิ่งที่จะสามารถสร้างความมั่นคงได้นั้นเกิดจากตัวบุคคลเอง

อภิปราย

จากการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลที่มีต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นตัวแทนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย” สามารถอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ความอิสระ จากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยชั้นนี้พบว่า ความอิสระมีความสำคัญอย่างมากกับการเลือกประกอบอาชีพของคนผู้ประกอบอาชีพเป็นตัวแทน เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ต้องการความรู้สึกอึดอัดในการทำงาน ความอิสระก่อให้เกิดการนำความสามารถของตนเองมาใช้ได้อย่างเต็มที่ จากการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความอิสระนั้น ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ การไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ไม่มีคนคอยบังคับ และการกำหนดทิศทางการทำงานด้วยตนเอง ทั้ง 3 ด้านนี้แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความอิสระนั้นเป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งอย่างมากต่อการเลือกประกอบอาชีพเป็นตัวแทนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงปริมาณของ ครุเพชร บุญอ้อม (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของนักศึกษาวิชาเอกอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพเขียงราย เกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระพบว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระเกิดจากการที่นักศึกษา ชอบความอิสระ ไม่ชอบมีนายจ้าง งานวิจัยชั้นนี้ยังสามารถช่วยอธิบายเพิ่มเติมของงานวิจัยที่ผ่านมาได้นอกเหนือจาก 2 ประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นคือ ความอิสระและไม่มีเจ้านายนั้น งานวิจัยชั้นนี้ยังพบว่า การไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ข้อระเบียบบังคับ นั้นสามารถนำมาสู่การกำหนดทิศทางในการทำงานได้ด้วยตนเองเป็นไปตามทฤษฎีของ Deci and Ryan (2000 อ้างถึงใน Handbook of Theories of Social Psychology, 2012, p. 416) ในเรื่องการกำหนดด้วยตนเอง มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและการควบคุมด้วยตนเอง นิตยา แก้วสอน (2548) กล่าวว่า Self - Determination Theory เป็นแรงจูงใจภายในที่เป็นความต้องการภายในของบุคคลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและกระบวนการทางจิตใจได้ด้วยตนเองและการควบคุมด้วยตนเอง

ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จากการศึกษาในงานวิจัยชั้นนี้พบว่า การประกอบอาชีพเป็นตัวแทนสามารถก่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้ แต่เป็นในสัดส่วนที่ผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่ามีความเหมาะสมกับตนเอง ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละบุคคลมีสัดส่วนความสมดุลที่แตกต่างกันออกไป ความสมดุลในชีวิตและการทำงานนั้น คือ ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถใช้เวลาในชีวิตประจำวันตามที่ตนเองต้องการ มากกว่าเวลาในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตและการทำงานซึ่งมีความสอดคล้องกับค่านิยมความสมดุลของภานุภาคย์ พงศ์อติชาติ (2548 อ้างถึงใน สารธร สละจิต, 2558, น. 9) ได้กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานหมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง ซึ่งปัจจัยสำคัญคือบุคคลมีการรับรู้ว่าตนเองนั้นมีอำนาจในการจัดการการปฏิบัติต่างๆ และสามารถบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง อีกทั้งการทำงานอิสระการเป็นตัวแทน เวลาที่

ใช้ในการทำงานจะใช้เวลาไม่มาก เวลาที่ใช้สอนต่อวันนั้นเพียงวันละ 5 ชั่วโมง ซึ่งทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถใช้เวลาที่เหลือในหนึ่งวัน ในการดำเนินชีวิตที่ตนเองกำหนดได้ตามต้องการซึ่งอาชีพการเป็นติวเตอร์สามารถตอบสนองในส่วนนี้ได้ และยังงานวิจัยชิ้นนี้ยังพบเพิ่มเติมว่าผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ยังเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญกับเวลาอย่างมาก เวลาในแต่ละวันควรที่จะให้เวลากับตนเองมากกว่านาเสียเวลากับผู้อื่นในการทำงานก็เช่นกัน ให้ความสำคัญกับเวลาคือผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ยอมไปเสียเวลาให้กับสิ่งที่ตนเองไม่ชอบ คิดว่าการทำงานในระบบขององค์กรนั้นเป็นการทำงานที่เสียเวลาเปล่า แต่เวลาที่ตนเองมีสามารถใช้ทำกิจกรรมอื่นๆที่ตนเองต้องการได้และมีความสุข แม้ว่าสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทำนั้นในมุมมองของกลุ่มเจนเนอเรชั่นอื่นมองว่าไร้ประโยชน์

ปัจจัยด้านบุคคล

การเลี้ยงดู จากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า การเลี้ยงดูของครอบครัวนั้นไม่ได้ผ่านการถ่ายทอดทางตรงจากคำพูดแต่เป็นการซึมซับที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เห็นการประกอบอาชีพของพ่อและแม่ว่ามีลักษณะการทำงานอย่างไร ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบต่อการทำงานของพ่อและแม่ ส่งผลต่อทัศนคติทางบวก คือ ผู้ให้สัมภาษณ์เล็งเห็นว่า การประกอบอาชีพของพ่อแม่ นั้นสามารถเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพของตนเองได้ ส่วนส่งผลต่อทัศนคติทางลบนั้น คือ การประกอบอาชีพของพ่อและแม่นั้นไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับประสบการณ์ในทางที่ไม่ดี จึงมองแนวทางการประกอบอาชีพที่มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป จากการสัมภาษณ์จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายที่มีลักษณะสอดคล้องกับลีออร์ตัน ออร์ตันพานิช (2553, น.30-35) อธิบายถึง ต้นเหตุของลักษณะเจนเนอเรชั่นวาย ในประเด็นหนึ่งคือ เจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับพ่อและแม่มากกว่าคนในกลุ่มช่วงอายุอื่น จึงเป็นสาเหตุให้เจนเนอเรชั่นวายติดพ่อแม่ รวมทั้งพ่อแม่ก็ติดเจนเนอเรชั่นวายเช่นกัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร (Roe's Theory of Vocational Choice)(1966 อ้างถึงในอมรรัตน์ เหล่าบุญญา 2550, น. 21-23) บุคคลแต่ละคนจะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน เป็นผลมาจากพันธุกรรมและประสบการณ์ในวัยเด็กที่จะกระตุ้นด้วยความต้องการให้กลายเป็นทัศนคติในการเลือกอาชีพ พร้อมทั้งยังมีความเชื่อว่าการตอบสนองความต้องการหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว และก่อให้เกิดเป็นอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของมานิตย์ จอมศรีกระยอม (2556) พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพอิสระของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามมีความแตกต่างจากงานวิจัยของ จีรนนท์ ไวยศรีแสง (2552) ที่พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพคือ อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง รายได้ของครอบครัว

ปัจจัยด้านผลตอบแทน

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เน้นตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพการเป็นติวเตอร์จากคำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เนื่องจากคำตอบแทนที่ได้นั้นมีมูลค่ามากกว่าการทำงานประจำในองค์กร และเมื่อเปรียบเทียบเรื่องเวลาในการทำงานจะเห็นได้ว่าคำตอบแทนที่ได้เท่ากัน แต่ใช้เวลาในการทำงานที่ต่างกัน การเป็นติวเตอร์ใช้เวลาในการทำงานน้อยกว่าการทำงานประจำแต่ได้คำตอบแทนที่เท่ากัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาในงานเชิงปริมาณของยุพิน ประจวบเหมาะ (2531, น.56) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ

ของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์พบว่า เหตุจูงใจที่สำคัญก่อให้เกิดการประกอบอาชีพอิสระคือการมีรายได้ดีกว่าอาชีพอื่น

นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ที่ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพการเป็นติวเตอร์จากความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นส่วนสำคัญในการเลือกประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์ต่อความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นผลมาจากความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มีส่วนร่วมในการสำเร็จนั้น และผลสำเร็จนั้นมีผลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจแก่ตนเอง เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์มีการอุทิศตนเองในการทำงานอย่างมาก ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเชื่อว่าการประกอบอาชีพอิสระนั้นยิ่งทำได้มากเท่าไรก็ส่งผลถึงตนเองมากเท่านั้น และนั่นมีผลต่อความมั่นคงของผู้ให้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าความมั่นคงอาชีพเกิดขึ้นจากตัวของผู้ให้สัมภาษณ์เอง มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ประสิทธิ์ คำภุสเสน ในเรื่องการประกอบอาชีพอิสระ นั้นพบว่าผู้ประกอบอาชีพอิสระนั้นจะใหญ่หรือเล็กขึ้นอยู่กับกำลังความสามารถและทุนทรัพย์ ส่วนความมั่นคงขึ้นอยู่กับความสามารถ ซึ่งพบว่าผู้ประกอบการที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพ มีทัศนคติที่ว่าเงินสำคัญเป็นรองจากความสำเร็จ(McClelland and Others, 1987 อ้างถึงใน ชุตติระ ระบอบ, 2548, น. 24)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับองค์กร

1. องค์กรควรมีการปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับการทำงานของคนในรุ่นเจน-เนอเรชั่นวายให้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการดึงดูดเจนเนอเรชั่นวายให้ทำงานกับองค์กรต่อไปและเป็นการดึงดูดคนในเจนเนอเรชั่นให้มาทำงานกับองค์กรมากยิ่งขึ้น
2. องค์กรควรผลักดันให้คนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเห็นว่างานที่ตนเองทำนั้น เป็นงานที่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าทั้งด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในรูปแบบเชิงปริมาณที่สามารถศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเลือกประกอบอาชีพการเป็นติวเตอร์
2. ควรมีการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายและกลุ่มเจนเนอเรชั่นอื่นที่ประกอบอาชีพการเป็นติวเตอร์ ว่ามีความเหมือนหรือความแตกต่างกันอย่างไร
3. ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพเป็นติวเตอร์เป็นอาชีพเสริม นอกเหนือจากการประจำ ถึงสาเหตุที่ทำให้หันมาประกอบอาชีพเสริม

เอกสารอ้างอิง

- กองวิจัยตลาดแรงงานและกองส่งเสริมการมีงานทำ. (2557). รายงานผลการวิจัยเรื่อง แนวโน้มอาชีพอิสระ ในอนาคต 3 ปีข้างหน้า 2558-2560. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน: กรุงเทพฯ.
- เจริญพร แก้วละเอียด. (2544). ค่านิยมที่มีต่อการเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- จารุวรรณ คงขุนเทียน. (2554). *ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อบทบาทของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระของนิสิต*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิรพันธ์ ไวยศรีแสง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- ชุตีระ ระบอบ. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประกอบอาชีพอิสระของบัณฑิตทางด้านบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (2553). *GENERATION Y ร้ายจริงหรือ*. กรุงเทพฯ: แอล เอส ซี กรุ๊ป.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551. *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ 1991.
- दनัย เทียนพุดิ. (2531). *คุณลักษณะของผู้ประกอบการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). *การรับรู้คุณลักษณะของเจเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงานมุมมองระหว่างเจเนอเรชั่นต่างๆในองค์กร*. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31(121), 1-24.
- นิตยา แก้วสอน. (2548). *แรงจูงใจภายในและพฤติกรรมควบคุมน้ำตาลในเลือดของผู้ที่เป็นเบาหวานชนิดที่ 2*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่): มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บทวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ. (2558). *วิเคราะห์สถาบันกวดวิชา ธนาคารกสิกรไทย*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2559, จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/keconanalysis/pages/ViewSummary.aspx?docid=33786>.
- พสุ เดชะรินทร์. (2557, 30 ธันวาคม). *แนวโน้มสำคัญจากปี 2557 สู่ 2558. การเมืองกรุงเทพธุรกิจ*, ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2558, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/624947>.
- ยุพิน ประจวบเหมาะ. (2531). *การประกอบอาชีพอิสระของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. คณะเกษตรศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรเพชร บุญอ้อม. (2541). *การประกอบอาชีพอิสระตามความเห็นของนักศึกษาวิชาเอกอุตสาหกรรม วิทยาลัยการอาชีพเชิงทราย*. วิทยาลัยเชิงทราย.
- สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส. (2556). *วิจัยคนเจเนอเรชั่นวายในองค์กร*. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2558, จาก <https://www.pwc.com/th/en/press-room/highlight-coverage/2013/assets/20130606-thaipbs.pdf>.
- สาธิต สละจิต. (2558). *ผลกระทบเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรภาค 12*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). *การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2556*. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2558, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/workerOutRep56.pdf>.
- อมรรัตน์ เหล่าบุญมา. (2550). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนรุ่นใหม่ในเขตกรุงเทพมหานคร(การค้นคว้าอิสระ)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

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

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.