

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมการทำงาน
กับความเป็นผู้ประกอบการของเจเนอเรชั่นวาย
ในเขตกรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK VALUES
AND ENTREPRENEURSHIP OF GENERATION Y
IN BANGKOK

Received: September 13, 2020

Revised: November 27, 2020

Accepted: December 1, 2020

เอกพล ขำชื่น*

Ekkaphol Kumchuen*

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์**

Sivanan Sivapitak**

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

* Master of Business Administration, Dhurakij Pundit University

* Email: battle-boy-cu@hotmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

** Assistant Professor, Faculty of Business Administration, Dhurakij Pundit University

** Email: nopsivanun@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาค่านิยมการทำงาน ความเป็นผู้ประกอบการและความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมการทำงานกับความเป็นผู้ประกอบการของเจนเอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับสร้างค่านิยมการทำงานที่ดีและเสริมสร้างลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กรรวมถึงบุคคลที่จะก้าวไปเป็นเจ้าของธุรกิจในอนาคต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามออนไลน์ จากประชากรจำนวน 392 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง และให้คะแนนแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Five-Likert Scales) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรเจนเอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับค่านิยมการทำงานด้านสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการทำงานภายใน ด้านศักดิ์ศรี และด้านการทำงานภายนอก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.87 ± 0.75 , 3.74 ± 0.80 , 3.72 ± 0.76 และ 3.68 ± 0.78 ตามลำดับ และมีคุณลักษณะผู้ประกอบการด้านความกล้าเสี่ยงมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ การมีอิสระในการบริหารงาน ความมีนวัตกรรมและความกล้าที่จะแข่งขัน คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.62 ± 0.78 , 3.61 ± 0.75 , 3.60 ± 0.79 , 3.57 ± 0.83 และ 3.44 ± 0.88 ตามลำดับ ความกล้าเสี่ยงถือว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ใช้แยกผู้ประกอบการออกจากลูกจ้างนอกจากนี้ยังพบว่าค่านิยมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายถึงยังมีระดับค่านิยมการทำงานที่สูง ยังมีความเป็นผู้ประกอบการมาก

คำสำคัญ: ค่านิยมในการทำงาน ความเป็นผู้ประกอบการ เจนเอเรชั่นวาย

Abstract

This research is a study of work values, entrepreneurial characteristics and the relationship between work values and entrepreneurial characteristics of generation y in the Bangkok area. For creating good work values and enhancing entrepreneurial characteristics to benefit organization, including the person who become the owner of business in the future. The research instruments were questionnaire from 392 people by using purposive sampling and giving a Five-Likert Scales rating. The analysis of data was accomplished by statistic computation software of mean, correlation coefficient and Cronbach's Alpha coefficient.

From the research, it was found that generation y in Bangkok area valued social/altruistic work value the most and followed by internal work value, prestige work value and external work value and average 3.87 ± 0.75 , 3.74 ± 0.80 , 3.72 ± 0.76 , 3.68 ± 0.76 respectively. Entrepreneurial characteristics in dimension of risk-taking was valued the most followed by autonomy, innovativeness, competitive aggressiveness and average 3.62 ± 0.78 , 3.61 ± 0.75 , 3.60 ± 0.79 , 3.57 ± 0.83 , 3.44 ± 0.88 respectively. Risk-taking was most important to distinguish the entrepreneurial from employees. Furthermore, this research was founded that work values were significant positively related to entrepreneurial characteristics that mean more level of work values, more entrepreneurial characteristics.

Keywords: Work Values, Entrepreneurship, Generation Y

บทนำ

ค่านิยมในการทำงานมีส่วนกระตุ้นสำคัญในการเลือกงาน เส้นทางอาชีพการทำงานช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานในองค์กร ให้มีความคิดที่สร้างสรรค์ และเกิดความพอใจในงานของตนเอง ทำให้พนักงานอยากที่จะทำงานและพัฒนาองค์กร ส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรสามารถทำกำไร นอกจากนี้ยังมีลักษณะของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial characteristics) ที่เป็นปัจจัยสำคัญช่วยชักนำให้ธุรกิจสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการหาโอกาสทางธุรกิจ โดยการนำนวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในสินค้าและบริการเพื่อใช้แข่งขันในตลาด สามารถมองไปข้างหน้า คาดการณ์ความเป็นไปได้และความเสี่ยงของธุรกิจในสถานการณ์ปัจจุบันได้ ความต้องการเป็นผู้ประกอบการมีเพิ่มมากขึ้น ดังที่ให้เห็นจากค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ในส่วนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprise: SME) มีค่าสูงถึง 7 ล้านล้านบาท คิดเป็น 43.0% ของ GDP ประเทศ เติบโตอย่างต่อเนื่องเฉลี่ยปีละ 0.8% (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2562) เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า SME เป็นส่วนขับเคลื่อนเศรษฐกิจหลักของแต่ละประเทศทั่วโลก ทำให้เกิดการจ้างงาน กระจายรายได้ไปสู่ชุมชน เกิดการสร้างโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่ (Hooi, Ahmad, Amran, and Rahman, 2016) รวมถึงการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจโลก รัฐบาลจึงให้ความสำคัญและออกมาตรการสนับสนุนและส่งเสริม SME ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) ส่งเสริมและพัฒนา SME รายประเด็น (2) เสริมสร้างขีดความสามารถ SME เฉพาะกลุ่ม (3) พัฒนากลไกเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริม SME อย่างเป็นระบบ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2562)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้การสนับสนุนจากภาครัฐบาลแต่ก็ไม่เป็นการง่ายที่ SME จะประสบความสำเร็จ เพราะผู้ประกอบการต้องเผชิญกับการแข่งขันมากมายทั้งจากผู้แข่งขันรายใหม่ ผู้แข่งขันเดิมที่มีอยู่ในตลาดอยู่แล้ว แรงกดดันและอำนาจต่อรองจากผู้บริโภค แรงกดดันและอำนาจต่อรองจากผู้จัดหาวัตถุดิบ สินค้าทดแทนต่าง ๆ และปัญหาจากการระบาดของโคโรนาไวรัส (COVID19) ทำให้ธุรกิจต่าง ๆ เกิดการเลิกจ้างงานและปิดกิจการลงเป็นจำนวนมากดังที่ให้เห็นในปัจจุบัน จากเหตุผลปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อธุรกิจ ผู้ประกอบการจึงต้องมีการเรียนรู้และส่งเสริมคุณลักษณะผู้ประกอบการที่ดี เพราะคุณลักษณะผู้ประกอบการที่ดีจะส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในธุรกิจ (Cho & Lee, 2018; Hooi et al., 2016)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาการลาออกและเปลี่ยนงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย เป็นปัญหาสำคัญที่พบจำนวนมากในแต่ละองค์กร อันเนื่องมาจากความไม่พอใจด้านรายได้ สวัสดิการ หรือความต้องการความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) เป็นต้น (Naim & Lenka, 2018) ทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการจ้างงานและอบรมพนักงานใหม่ รวมถึงความเสียหายจากงานหยุดชะงัก จึงส่งผลให้ผลประกอบการองค์กรไม่ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อศึกษาถึงปัญหาเหล่านี้ พบว่าเป็นปัญหาที่เกิดจากค่านิยมการทำงานของแต่ละบุคคล ดังนั้นการศึกษาถึงค่านิยมการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรทราบค่านิยมการทำงานของพนักงาน และสามารถนำไปปรับใช้ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ไม่เกิดการลาออก และเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงาน ทำให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังได้รับประโยชน์มากขึ้นเมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมการทำงานกับลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ เพราะลักษณะความเป็นผู้ประกอบการคือลักษณะที่ทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จนอกจากประโยชน์ที่ได้รับสำหรับองค์กรแล้วยังเป็นประโยชน์สำหรับเป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคคลที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการแต่ยังไม่มีลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการ ให้มีลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ หรือพัฒนาลักษณะความเป็นผู้ประกอบการที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป และสามารถทำนายได้ว่าบุคคลดังกล่าวมีโอกาสที่จะก้าวไปเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจได้มากน้อยเพียงใด งานวิจัยส่วนมากพบว่าประชากรที่เข้าสู่การเป็นผู้ประกอบการมักอยู่ในช่วงอายุ 25-44 ปี อยู่ในช่วงของเจนเนอเรชั่น Y (Anwar & Saleem, 2019) ซึ่งถือเป็นช่วงเข้าสู่วัยทำงานและมีประสบการณ์จากการทำงานแล้ว

ดังนั้นการศึกษาคำนี้จึงศึกษาถึง ค่านิยมการทำงาน ความเป็นผู้ประกอบการ และความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมการทำงานกับความเป็นผู้ประกอบการของประชากรในเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความเป็นผู้ประกอบการของเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับความเป็นผู้ประกอบการของเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ค่านิยมในการทำงานเป็นส่วนกระตุ้นสำคัญในการเลือกงาน หรือการพัฒนาของอาชีพ ช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานในองค์กรให้มีความคิดที่สร้างสรรค์และเกิดความพอใจในงานของตนเอง (Liang, 2012) มีงานวิจัยหลากหลายเกี่ยวกับค่านิยมการทำงาน แต่ยังไม่มีการเห็นพ้องต้องกันหรือกำหนดอย่างชัดเจนถึงขอบเขตที่แน่ชัดของค่านิยมการทำงานว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง (Lechner, Sortheix, Gallner, & Salmela-Aro, 2017) ขึ้นอยู่กับการออกแบบงานวิจัยของแต่ละนักวิจัย Lyons, Higgins, and Duxbury (2010) ได้มีการศึกษาค่านิยมการทำงานเพิ่มเติม ซึ่งพบว่าค่านิยมการทำงานเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในหน้าที่การงาน เช่น การย้ายงาน การวางแผนการงานในอนาคต เป็นต้น ทำให้เรารู้ว่าอะไรคือสิ่งที่เราต้องการและเติมเต็มชีวิตการทำงาน ถ้าเรารู้สึกพอใจในค่านิยมการทำงาน เราก็จะพอใจในหน้าที่การงานของเรา นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์กับฝ่ายบุคคลในการวางแผนการคัดเลือกพนักงานโดยใช้แรงจูงใจที่เกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานเป็นตัวชักจูงให้คนที่ตรงกับความต้องการเข้ามาสมัครงาน ซึ่งได้สรุปค่านิยมการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ค่านิยมการทำงานภายใน (Intrinsic or cognitive work values) คือ ค่านิยมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการภายใน ด้านจิตวิทยา คือความรู้สึกพอใจของแต่ละคน เช่น การกระตุ้นทางปัญญา การเจริญเติบโตและความสำเร็จในหน้าที่การงาน
2. ค่านิยมการทำงานภายนอก (Extrinsic or instrument work values) คือ ค่านิยมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการภายนอก ในด้านสิ่งที่จับต้องได้ เช่น รายได้ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน
3. ค่านิยมการทำงานสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่น (Social and altruistic work values) คือ ค่านิยมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารกับคนในสังคมวงกว้าง เช่น การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กรหรือสังคม การมีมนุษยธรรมช่วยเหลือผู้อื่น การสนับสนุนช่วยเหลือสังคมจากงานที่ทำ
4. ค่านิยมการทำงานที่เกี่ยวกับศักดิ์ศรี (Prestige or status work values) คือ ค่านิยมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นที่เคารพนับถือ ยกย่องสรรเสริญ มีอิทธิพลและอำนาจต่อผู้อื่น (Ng Eddy, 2018) Lyons et al. (2010) ได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามสำหรับวัดระดับค่านิยมในการทำงานที่ชื่อว่า “The Lyon Work Values Survey

(LWVS) 25 Items format” โดยจำแนกคำถามในแบบสอบถามออกเป็นสี่กลุ่มค่านิยมการทำงาน เพื่อใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมการทำงาน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ค่านิยมการทำงานภายใน (Intrinsic or cognitive work value) ประกอบด้วย งานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge, CHA) โอกาสเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuously Learn, CLN) มีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์งาน (Freedom, FRE) งานที่มีความหลากหลาย (Variety, VAR) งานที่ใช้ความสามารถ ได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ (Use Abilities, ABI) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Advancement, ADV) รู้สึกถึงความสำเร็จเมื่อทำงานนั้นลุล่วง (Achievement, ACH) งานที่น่าสนใจและตื่นเต้น (Interesting work, INT)

กลุ่มที่ 2 ค่านิยมการทำงานภายนอก (Extrinsic or Instrumental work value) ประกอบด้วย ผลตอบแทนและสวัสดิการ (Benefit, BEN) การประเมินผลการทำงาน (Feedback, FBK) ความมั่นคงในงาน (Job security, SEC) ชั่วโมงการทำงาน (Hours of work, HRS) ความสมดุลทั้งชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว (Balance, BAL) การเข้าถึงข้อมูลที่ใช้ในการทำงาน (Information, INF) งานที่รายได้ดี (Salary, SAL) ชื่อเสียงของที่ทำงานเป็นที่รู้จัก (Recognition, REC) หัวหน้างานที่มีน้ำใจและให้การสนับสนุน (Supportive Supervisor, SSU)

กลุ่มที่ 3 ค่านิยมการทำงานสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่น (Social and altruistic work value) ประกอบด้วย การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน (Co-workers, COW) สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานและมีความสุข (Fun, FUN) ทำงานที่มีการติดต่อสื่อสารกับสังคม (Social interaction, SOC) ทำงานที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น (Help people, HLP)

กลุ่มที่ 4 ค่านิยมการทำงานที่เกี่ยวกับศักดิ์ศรี (Prestige or status work values) ประกอบด้วย การรับผิดชอบงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคม (Impact, IMP) มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการทำงานของผู้อื่น (Authority, AUT) งานที่มีความสำคัญและได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Prestigious, PRE) มีบทบาทต่อผลลัพธ์ขององค์กร (Influence, IFL)

แนวคิดคุณลักษณะผู้ประกอบการ (Entrepreneurial characteristics) มีต้นกำเนิดมาจากงานวิจัยของ Mintzberg (1973) ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับทฤษฎีการตัดสินใจอย่างมีกลยุทธ์ (strategic decision making) โดยนิสัยของผู้บริหารจะมีลักษณะคล่องแคล่วในการหาโอกาสใหม่ ๆ ทางธุรกิจเพื่อทำให้ธุรกิจนั้นเจริญเติบโตแม้ว่าอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่มีความแน่นอน โดยงานวิจัยของ Khandwalla (1976/1977) ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะนิสัยของผู้บริหารกล่าวว่า “รูปแบบการบริหาร (Management style)” เป็นความเชื่อในการปฏิบัติและบรรทัดฐานที่เกี่ยวกับการบริหารโดยผู้มีอำนาจในการตัดสินใจขององค์กรในการกำหนดกลยุทธ์บริษัทเพื่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์กร สามารถแสดง 3 ลักษณะ ได้แก่ ความกล้าหาญ (Bold) ความเสี่ยง (Risky) และตัดสินใจเชิงรุก (Aggressive decision making) ซึ่งงาน

วิจัยของทั้ง Mintzberg และ Khandwalla เป็นแนวคิด EO ที่กล่าวถึงนิสัยของผู้บริหารในการตัดสินใจ ในปี 1983 Miller ได้เสนอว่า EO ไม่เพียงแต่เป็นลักษณะของผู้บริหารอย่างเดียว แต่ยังเป็นคุณลักษณะระดับองค์การ ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ ความมีนวัตกรรม (Innovation), ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) และการดำเนินงานเชิงรุก (Proactive) ได้มีงานวิจัยหลากหลายนำผลงานวิจัยของ Miller และ Khandwalla ไปใช้และศึกษาเพิ่มเติม จนได้เพิ่มคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพิ่มเติมมาอีก 2 ด้านคือ ความก้าวร้าวในการแข่งขัน (Competitive aggressiveness) และการมีอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) ดังที่ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยของ Lumpkin and Dess (1996) ซึ่งได้สรุปคุณลักษณะของผู้ประกอบการไว้ดังนี้

1. การมีอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) คือ การที่บุคคลหรือทีมมีอิสระในการที่จะคิด ปรารถนาจากข้อห้ามใด ๆ และนำความคิดไปสู่การออกแบบเพื่อการแข่งขันหาโอกาสในธุรกิจ

2. ความมีนวัตกรรม (Innovation) คือ ความพยายามขององค์การในการหาแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการทดลอง แก้ไข หาผลิตภัณฑ์การบริการรูปแบบใหม่ หรือพัฒนาด้านเทคนิคต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์และการบริการที่มีอยู่เดิมอย่างสร้างสรรค์

3. ความกล้าเสี่ยง (Risk taking) คือ การที่จะลงทุนนำทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้เมื่อเห็นโอกาสทางธุรกิจโดยสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ต่าง ๆ ยังไม่ทราบเป็นที่แน่นอน สามารถเกิดความล้มเหลวได้ Cantillon (1734) ผู้นำคำว่า “Entrepreneurship” มาใช้อย่างเป็นทางการคนแรกยืนยันว่า ปัจจัยหลักที่จะแยกผู้ประกอบการออกจากลูกจ้างคือ ความกล้าที่จะรับความเสี่ยง (Lumpkin & Dess, 1996)

4. การดำเนินงานเชิงรุก (Proactive) คือ การมองไปข้างหน้า คาดการณ์โอกาสที่จะเกิดขึ้นในการทำธุรกิจ (การผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ การประชาสัมพันธ์) โดยพิจารณาปัญหาที่จะเกิดขึ้น ความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต Lieberman & Montgomery (1988) กล่าวว่าผู้นำสิ่งใหม่มาคนแรก จะได้รับประโยชน์จากการลงทุนการตลาด ได้รับผลกำไรและการจดจำตราสินค้า

5. ความกล้าที่จะแข่งขัน (Competitive aggressiveness) คือ ความชอบที่จะแข่งขันอย่างรุนแรง กับคู่แข่งที่อยู่ในตลาดอยู่แล้ว เพื่อแย่งส่วนแบ่งทางการตลาด เช่น ผู้ขายรายใหม่ที่จะนำสินค้าหรือบริการเข้าสู่ตลาดจะใช้เทคนิคใหม่ เพิ่มคุณค่าสินค้าหรือบริการ เพื่อเอาชนะคู่แข่งในตลาด บางงานวิจัยจะรวม การดำเนินงานเชิงรุกกับความกล้าที่จะแข่งขันว่าเหมือนกันเพราะเมื่อเราคาดการณ์โอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้ว เราก็จะดำเนินการเข้าไปแข่งขันกับคู่แข่ง (Okhomina, 2010)

เจนเนอร์ชั่นวาย หรือ Millennials คือผู้ที่เกิดระหว่าง ค.ศ 1980-1995 หรือ พ.ศ 2523-2538 ซึ่งมีอายุระหว่าง 25-40 ปี ในปี พ.ศ. 2563 (Ng Eddy, 2018)

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online-questionnaire) จำนวน 392 ฉบับ จากผู้ตอบแบบสอบถาม 392 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คำนวณจำนวนประชากรจากสูตรของคอเครน (Cochran) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่าได้ขนาดประชากรจำนวน 385 คน เก็บจริง 392 คน จึงเพียงพอในการใช้เป็นตัวแทนการวิจัย ผู้ทำวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีนักวิชาการและนักปฏิบัติที่ได้เขียนไว้เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา และมีการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของคำถามแต่ละด้านโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด มีคำตอบให้เลือกและให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว รวมจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานตามรูปแบบ The Lyons Work Values Survey 25 Item format (Lyons et al., 2010) โดยแบบสอบถามให้คะแนน 1-5 คะแนนตาม 5 point Likert style scale (1 = ไม่สำคัญ 5 = สำคัญที่สุด) รวมจำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดคุณลักษณะผู้ประกอบการ (Entrepreneurial orientation) ที่พัฒนามาจาก Lumpkin & Dess (1996) จำนวน 5 ด้าน รวมจำนวน 18 ข้อ (ศิริวัฒน์ ตั้งทรงเจริญ, 2558)

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ซึ่งนำเสนอในรูปแบบของค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง ได้แก่ เพศ, ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่าประชากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 255 คน เพศหญิง 137 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 และ 34.9 เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองมา ได้แก่ ปริญญาโท ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 74, 14.8, 7.7 และ 3.6 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่านิยมในการทำงานของเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประชากรเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับค่านิยมการทำงาน ด้านสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ค่านิยมการทำงานภายใน ค่านิยมการทำงานศักดิ์ศรี และค่านิยมการทำงานภายนอก ตามลำดับ และเมื่อทดสอบค่านิยมการทำงานแยกตามจำนวนข้อทั้ง 25 ข้อของแบบสอบถาม พบว่าค่านิยมการทำงาน ข้อการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงานถือเป็นค่านิยมการทำงานที่ประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร ช่วงเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การทำงานที่ได้รับผิดชอบงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคมขององค์กร การทำงานที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น การทำงานที่ท้าทายความสามารถ และการทำงานที่ใช้ความสามารถได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ตามลำดับ 5 อันดับแรก อันดับที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ค่านิยมการทำงานข้อ การมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการทำงานของผู้อื่น

ตารางที่ 1 แสดงค่านิยมการทำงานของเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร

ค่านิยมการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย±S.D.
1. ค่านิยมการทำงานภายนอก	3.68±0.78
2. ค่านิยมการทำงานศักดิ์ศรี	3.72±0.76
3. ค่านิยมการทำงานภายใน	3.74±0.80
4. ค่านิยมการทำงานสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่น	3.87±0.75

ผลการวิเคราะห์ความเป็นผู้ประกอบการของเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประชากรเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะความเป็นผู้ประกอบการด้าน ความกล้าเสี่ยงมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการมีอิสระในการบริหารงาน ความมีนวัตกรรม ความกล้าที่จะแข่งขัน และการดำเนินงานเชิงรุก เมื่อแยกตามข้อย่อยของแต่ละด้าน 5 ด้านของคุณลักษณะผู้ประกอบการพบว่า 1. ด้านความมีนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการคิดวิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนาสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ให้ลูกค้าเป้าหมายมากที่สุด 2. ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ให้ความสำคัญกับการออกสินค้าหรือบริการใหม่ ๆ ก่อนคู่แข่งมากที่สุด 3. ด้านความกล้าที่จะแข่งขัน ให้ความสำคัญกับการไม่หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับคู่แข่งมากที่สุด 4. ด้านความกล้าเสี่ยง ให้ความสำคัญกับการศึกษาปัญหาหลักซึ่งก่อนตัดสินใจลงทุนมากที่สุด และ 5 ด้านการมีอิสระในการบริหารงาน ให้ความสำคัญกับผู้จัดการใหญ่และทีมงานบริหาร มีบทบาทสำคัญในการระบุและตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ จากโอกาสทางธุรกิจที่มีอยู่

ตารางที่ 2 แสดงผลคุณลักษณะผู้ประกอบการของเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณลักษณะผู้ประกอบการ	คะแนนเฉลี่ย ± S.D.
1. การดำเนินงานเชิงรุก (Proactive)	3.44 ± 0.88
2. ความกล้าที่จะแข่งขัน (Competitive aggressiveness)	3.57 ± 0.83
3. ความมีนวัตกรรม (Innovation)	3.60 ± 0.79
4. การมีอิสระในการบริหารงาน (Autonomy)	3.61 ± 0.75
5. ความกล้าเสี่ยง (Risk taking)	3.62 ± 0.78

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับความเป็นผู้ประกอบการของเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าค่านิยมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้ประกอบการของเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับความเชื่อมั่น 99% และค่านิยมการทำงานแปรผันตรงกับความเป็นผู้ประกอบการ ยังมีค่านิยมการทำงานที่มาก แสดงว่ามีความเป็นผู้ประกอบการสูง และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสัมพันธ์ดังตารางแสดงระดับความสัมพันธ์ (Strength of association) ตารางที่ 1 พบว่า

ค่านิยมเกี่ยวกับงานภายใน มีความสัมพันธ์กับความมีนวัตกรรมมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ถึงร้อยละ 68.1 และมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเชิงรุกและความกล้าที่จะแข่งขันน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันคือ ร้อยละ 52.4

ค่านิยมเกี่ยวกับงานภายนอก มีความสัมพันธ์กับความมีนวัตกรรมมากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 59.1 และมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเชิงรुकน้อยที่สุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 51.6

ค่านิยมเกี่ยวกับงานด้านสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับการมีอิสระในการบริหารงานมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 58.9 และมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเชิงรुकน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.6

ค่านิยมเกี่ยวกับงานด้านศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์กับการมีอิสระในการบริหารงานมากที่สุดอยู่ในระดับ ร้อยละ 59.0 และมีความสัมพันธ์กับความกล้าเสี่ยงน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.9

ตารางที่ 3 แสดงเกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ (Strength of association)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	มากที่สุด
0.61 - 0.80	มาก
0.41 - 0.60	ปานกลาง
0.21 - 0.40	น้อย
0.00 - 0.20	ไม่มีความสัมพันธ์/มีความสัมพันธ์น้อยมาก

สรุปและอภิปรายผล

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงค่านิยมการทำงานตามทฤษฎีของ Lyon work value และความเป็นผู้ประกอบการได้พิจารณาจากคุณลักษณะผู้ประกอบการตามแนวคิดของ Lumpkin และ Dess ทำการศึกษาในกลุ่มประชากรที่อยู่ในเจนเนอเรชั่นวายหรือกลุ่มประชากรที่มีอายุ 25-40 ปี ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลในรูปของแบบสอบถาม (Questionnaire) ออนไลน์ จากผลการศึกษาค่านิยมในการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า เจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับค่านิยมการทำงานด้านสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่น (Social and altruistic work value) มากที่สุดซึ่งได้คะแนนเฉลี่ย 3.87 ± 0.75 จาก 5.00 คะแนน เมื่อพิจารณาถึงหัวข้อย่อยในส่วนค่านิยมการทำงานด้านสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่นพบว่าให้ความสำคัญกับหัวข้อการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน (Co-workers, COW) มากที่สุด โดยได้คะแนนเฉลี่ยสูงถึง 3.98 ± 0.93 จาก 5.00 คะแนน โดยอาจเป็นผลเนื่องมาจากปัญหาที่มักจะพบในที่ทำงานเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน เช่น มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานไม่เป็นมิตรและโดนเพื่อนร่วมงานกลั่นแกล้ง ซึ่งปัญหานี้ถือว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญมากอย่างมีนัยสำคัญที่ทำให้เกิดการลาออกของพนักงานในองค์กร ตามการศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) จึงทำให้ประชากรในเจนเนอเรชั่นวายที่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งถือเป็นแหล่งเศรษฐกิจหลักของประเทศที่รวมประชากรจากหลายภูมิภาค หลากหลายหลายวัฒนธรรมเข้าไว้ด้วยกันเกิดความตระหนักในค่านิยมด้านสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่นมากที่สุด โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rao Psv and Urs (2017) ประชากรในเจนเนอเรชั่นวายจากเมือง Bangalore ประเทศอินเดียมีค่านิยมการทำงานที่เน้นความสำคัญด้านสังคมเป็นอันดับหนึ่งและรองลงมาคือด้านภายใน นอกจากนี้สภามานุษยศาสตร์ที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อม ค่านิยมสังคม รูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันก็อาจทำให้ประชากรเกิดค่านิยมที่แตกต่างกันดังเช่นงานวิจัยของ Davis (2016) พบว่าประชากรที่อยู่ในเจนเนอเรชั่นวายในมหาวิทยาลัย Eastern Michigan ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความสำคัญกับค่านิยมการทำงานภายนอกมากที่สุดรองลงมาคือ ค่านิยมภายใน สังคมและการช่วยเหลือผู้อื่น และ ค่านิยมศักดิ์ศรี ตามลำดับ

การวิเคราะห์หาความเป็นผู้ประกอบการจากคุณลักษณะของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial characteristics) พบว่าประชากรเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะผู้ประกอบการด้านความกล้าเสี่ยง (Risk taking) มากที่สุด รองลงมาคือ การมีอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) ความมีนวัตกรรม (Innovation) ความกล้าที่จะแข่งขัน (Competitive aggressiveness) และการดำเนินงานเชิงรุก (Proactive) ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ย 3.62 ± 0.78 , 3.61 ± 0.75 , 3.60 ± 0.79 , 3.57 ± 0.83 และ 3.44 ± 0.88 ตามลำดับ จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน ความกล้าเสี่ยงถือเป็นด้านสำคัญที่สุดที่แยกผู้ประกอบการออกจากลูกจ้าง (Lumpkin & Dess, 1996) ดังนั้นจึงถือว่าประชากรเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครมีโอกาที่จะได้เป็นผู้ประกอบการสูงในอนาคต และไม่น่าแปลกใจที่การมีอิสระในการบริหารงานจะเป็นอันดับที่เจเนอเรชันวายให้ความสำคัญรองลงมา เพราะลักษณะสำคัญของเจเนอเรชันวายคือบุคคลที่ชอบความเป็นอิสระและความยืดหยุ่นในการทำงาน การเรียน หรือการทำธุรกิจ (Indriyana & Djastuti, 2018)

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมการทำงานกับความเป็นผู้ประกอบการ พบว่า ค่านิยมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นผู้ประกอบการของเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เปอร์เซนต์ ยังมีค่านิยมการทำงานที่ดียิ่งมีความเป็นผู้ประกอบการสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของค่านิยมการทำงานพบว่ามีค่านิยมเกี่ยวกับงานภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์กับความมีนวัตกรรมมากที่สุด นวัตกรรมเป็นการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาทำให้สินค้าหรือบริการขององค์กรมีจุดเด่นที่มากกว่าคู่แข่งชักนำให้ผู้บริโภคเกิดความสนใจ ทำให้สินค้าหรือบริการนั้นสร้างยอดขายให้กับองค์กรได้มากขึ้นถึงเป้าหมายขององค์กรจึงเกิดผลสะท้อนกลับทำให้พนักงานขององค์กรได้รับผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับด้านจิตวิทยา เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นต้น และได้รับผลตอบแทนในด้าน เงินเดือน สวัสดิการ มากขึ้น ดังนั้นจึงอาจเป็นเหตุผลให้ความมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมการทำงานภายในและภายนอกมากที่สุด ส่วนค่านิยมเกี่ยวกับงานด้านสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่นและค่านิยมเกี่ยวกับงานด้านศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์กับการมีอิสระในการบริหารงานมากที่สุด การมีอิสระในการบริหารงานคือการที่ บุคคลหรือทีมงานมีอิสระในการคิด ปราศจากข้อห้ามใด ๆ และนำความคิดไปสู่การออกแบบเพื่อการแข่งขันหาโอกาสทางธุรกิจ ซึ่งบุคคลที่จะมีความคิดเป็นอิสระได้สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีความสำคัญและได้รับการยกย่องจากคนในองค์กร เป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความคิดอย่างมีอิสระในการออกแบบแผนงาน จะเห็นว่าค่านิยมด้านสังคมและด้านศักดิ์ศรีเป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร บุคคลเหล่านี้เป็นตัวผลักดันสำคัญให้พนักงานเกิดความคิดอิสระในการออกแบบงาน ถ้าผู้บริหารไม่อนุญาตให้พนักงานวางแผนงาน คิดงานของตนเอง ให้ทำตามนโยบายเท่านั้น ก็ไม่สามารถเกิดความคิดอิสระ

ในการบริหารงานได้ จึงอาจเป็นผลให้พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่นกับค่านิยมด้านศักดิ์ศรีจะมีความสัมพันธ์กับความมีอิสระในการบริหารงานมากที่สุด ซึ่งต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงรายละเอียดต่อไปในอนาคต

ดังนั้นค่านิยมการทำงาน (Work value) เป็นตัวกำหนด ความคิด ความเชื่อ ที่มีความสำคัญของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน เกิดจากการกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกการทำงาน ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ความต้องการ ทัศนคติ ความคาดหวัง และความพึงพอใจในงาน ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial orientation) เป็นคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่แสดงถึงการใช้รูปแบบกระบวนการทางกลยุทธ์ในการขึ้นนำ การตัดสินใจ และการทำธุรกิจ ให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้ประกอบการจะต้องมีการพัฒนาสินค้าหรือบริหารให้มีความนวัตกรรม และพร้อมที่จะรับความเสี่ยงในการนำสินค้าหรือบริการนั้นเข้าสู่ตลาดที่มีความไม่แน่นอน และสามารถค้นหาโอกาสทางธุรกิจก่อนคู่แข่ง ทำให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าลักษณะของผู้ประกอบการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ประกอบการและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (Lan & Wu, 2010) ขององค์การ การศึกษาค้นคว้านี้ทำให้ทราบว่าค่านิยมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ โดยความเป็นผู้ประกอบการเริ่มต้นตั้งแต่ความคิดในการทำงาน ส่งผลต่อความเป็นผู้ประกอบการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lan and Wu (Lan & Wu, 2010) โดยพบว่า ระดับความสำเร็จขึ้นอยู่กับทัศนคติ ซึ่งก็คือค่านิยมในการทำงาน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยในแบบสอบถามแต่ละด้านของค่านิยมการทำงานจะกล่าวสรุปได้ว่า ประชากรเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญมากที่สุดคือการทำงานที่ท้าทายความสามารถ ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีหัวหน้างานที่มีน้ำใจให้การสนับสนุนการทำงาน และการทำงานนั้นต้องมีผลกระทบต่อองค์กร จึงทำให้เกิดความอยากที่จะทำงานเกิดทัศนคติความคิดในการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของลักษณะผู้ประกอบการพบว่า ประชากรเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครมีลักษณะของผู้ประกอบการที่ชอบทดลองและใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา จะมีการศึกษาปัญหาหลักซึ่งก่อนตัดสินใจลงทุน และออกสินค้าหรือบริการใหม่ ๆ ก่อนคู่แข่ง โดยที่จะมีการรุกตลาดอย่างรุนแรงจริงจัง ซึ่งผู้จัดการใหญ่หรือทีมงานบริหารมีบทบาทสำคัญในการระบุและตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ จากโอกาสทางธุรกิจที่มีอยู่ ยังมีค่านิยมการทำงานที่ดีก็ยังคงมีความเป็นผู้ประกอบการสูง ส่งผลให้ธุรกิจที่ทำอยู่ทั้งที่เป็นลูกจ้าง หรือเป็นผู้ประกอบการเอง มีโอกาสประสบผลสำเร็จมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ทำในประชากรเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ยังไม่ได้สะท้อนถึงประชากรเจเนอเรชันวายทั้งหมดในประเทศไทย ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรทำในเขตอื่นให้ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศไทย และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษายังมีอีกหลากหลายที่ส่งผลต่อค่านิยมการทำงานและคุณลักษณะผู้ประกอบการจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว). (2562). รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2562. Retrieved from <https://www.sme.go.th/th/download.php?modulekey=215>
- Anwar, I., & Saleem, I. (2019). Exploring entrepreneurial characteristics among university students: an evidence from India. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship, ahead-of-print*. doi:10.1108/APJIE-07-2018-0044
- Cho, Yun H., & Lee, Joo-Heon. (2018). Entrepreneurial orientation, entrepreneurial education and performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship, 12*(2), 124-134. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/APJIE-05-2018-0028>. doi:10.1108/APJIE-05-2018-0028
- Davis, Elissa. (2016). *Work value priority of millennial students*. Eastern Michigan University, Retrieved from <http://commons.emich.edu/honors>
- Hooi, H. C., Ahmad, N. H., Amran, A., & Rahman, S. A. (2016). The functional role of entrepreneurial orientation and entrepreneurial bricolage in ensuring sustainable entrepreneurship. *Management Research Review, 39*(12), 1616-1638. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2015-0144>. doi:10.1108/MRR-06-2015-0144
- Indriyana, F., & Djastuti, I. (2018). Work values of generation Y. *Diponegoro International Journal of Business, 1*, 40. doi:10.14710/dijb.1.1.2018.40-48
- Khandwalla, P. N. (1976/1977). Some top management styles, their context and performance. *Organization and Administrative Sciences, 7*, 21-51.
- Lan, Q., & Wu, S. (2010). An empirical study of entrepreneurial orientation and degree of internationalization of small and medium sized Chinese manufacturing enterprises. *Journal of Chinese Entrepreneurship, 2*(1), 53-75. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/17561391011019023>. doi:10.1108/17561391011019023

- Lechner, C. M., Sortheix, F. M., Göllner, R., & Salmela-Aro, K. (2017). The development of work values during the transition to adulthood: A two-country study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 52-65. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187911630104X>. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.004>
- Liang, Y. W. (2012). The relationships among work values, burnout, and organizational citizenship behaviors: A study from hotel front line service employees in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24. doi:<https://doi.org/10.1108/09596111211206169>
- Lieberman, M. B., & Montgomery, D. B. (1988). First-mover advantages. *Strategic Management Journal*, 9(S1), 41-58. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.4250090706>. doi:10.1002/smj.4250090706
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *The Academy of Management Review*, 21(1), 135-172. Retrieved from www.jstor.org/stable/258632. doi:10.2307/258632
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969-1002. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.658>. doi:10.1002/job.658
- Mintzberg, H. (1973). Strategy-making in three modes. *California Management Review*, 16(2), 44-53. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2307/41164491>. doi:10.2307/41164491
- Naim, M. F., & Lenka, U. (2018). Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework. *Employee Relations*, 40. doi:10.1108/ER-09-2016-0172
- Ng Eddy, S. (2018). Work value priorities. In Lyons, Sean T. (Ed.), *Generational career shifts* (pp. 45-69). Emerald Publishing.
- Okhomina, D. (2010). *Entrepreneurial orientation and psychological traits: the moderating influence of supportive environment*.
- Rao Psv, B., & Urs, V. (2017). A study on work values of Gen Y workforce. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 2(8), 62-66.