



มหาวิทยาลัยศรีปทุม

รายงานการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

THE MOTIVATOR FACTORS AND THE ACHIEVEMENT OF THE STUDENT  
IN THE UNIVERSITY IN DECISION MAKING FOR  
SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES TRANSACTION

# มหาวิทยาลัยศรีปทุม

## SRIPATUM UNIVERSITY

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2548

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร. รัชนีพร พุคยาภรณ์ พุกภำນ อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งให้โอกาสแก่นักคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยรวมทั้งผู้วิจัย ได้ผลิตงานวิจัยขึ้นมาเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาและต่อตัวของผู้วิจัยเอง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสันนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ปริyanุช อภินุณ โยภาส ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่ง ให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขงาน จนงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ศรัณย์ วรรณนัจรวิชา ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้วิจัย และงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณเรือง เรืองประไพ ที่เป็นกำลังใจมาโดยตลอด

คุณประโยชน์ได้ฯ อันเพิ่งจะเกิดจากการวิจัยฉบับนี้ ขอถวายเป็นพุทธบูชา และเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และบูชาพ่อแม่ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ศรัณย์ภัทร เรืองประไพ

มกราคม 2550

มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
SRIPATUM UNIVERSITY

หัวข้อวิจัย : ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจไฟล์สัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผู้วิจัย : นางครรษณีย์กัตร เรืองประไพ

หน่วยงาน : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตบางเขน

ปีที่พิมพ์ : พ.ศ. 2549

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจไฟล์สัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจไฟล์สัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันว่าจะมีการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกันหรือไม่ และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจไฟล์สัมฤทธิ์ กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรการด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามนโยบายของภาครัฐ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาข้อมูล ปัจฉນภูมิ และทุติยภูมิ ในด้านข้อมูลปัจฉันภูมิมุ่งศึกษาถึงตัวแปรส่วนบุคคล ตัวแปรด้านแรงจูงใจไฟล์สัมฤทธิ์ และตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจ ส่วนข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขอบเขตโดยศึกษานิสิตนักศึกษา ระดับป្រឹមค្បាត ชั้นปีสุดท้าย ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 3 แห่ง และสถาบันการศึกษาของเอกชน 3 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้า

ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา เพศชาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่านิสิตนักศึกษาเพศหญิง เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับปัจจัยจูงใจ พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในด้านเพศ ด้านผลการเรียน และด้านภูมิหลังของครอบครัว ในด้านแรงจูงใจไฟล์สัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาเพศชาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่านิสิตนักศึกษาเพศหญิง เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับแรงจูงใจไฟล์สัมฤทธิ์ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ได้ข้อสรุปว่าแรงจูงใจไฟล์สัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกันทางสถิติในด้านเพศ และด้านผลการเรียน ส่วนด้าน

ภูมิหลังของครอบครัวพบว่า ค่าเฉลี่ยของนิสิตนักศึกษากลุ่มที่ ครอบครัวประกอบธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย สูงกว่า ครอบครัวที่ไม่ประกอบธุรกิจ เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ พ布 ว่าระดับแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้านการตัดสินใจประกอบ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาเพศชาย มีค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจต่ำกว่า นิสิตนักศึกษาเพศหญิง เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจ พ布ว่าไม่แตกต่างกันทาง สถิติ ในด้านเพศ และด้านผลการเรียน ส่วนด้านภูมิหลังของครอบครัว ระดับการตัดสินใจประกอบ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ กับการตัดสินใจประกอบ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย จูงใจและแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาด ย่อม ในทิศทางเดียวกัน ในอัตราร้อยละ 34.0 และ 37.8 ตามลำดับ

# มหาวิทยาลัยศรีปทุม

## SRIPATUM UNIVERSITY

คำสำคัญ :                   ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจให้สัมฤทธิ์

Research Title	: The motivator factors and the achievement of the student in the university in decision making for small and medium enterprises transaction
Name of Researcher	: Mrs. Saranpat Roungprapai
Name of Institution	: Sripathum University, Bangkhen Campus
Year of Publication	: B.E. 2549

---

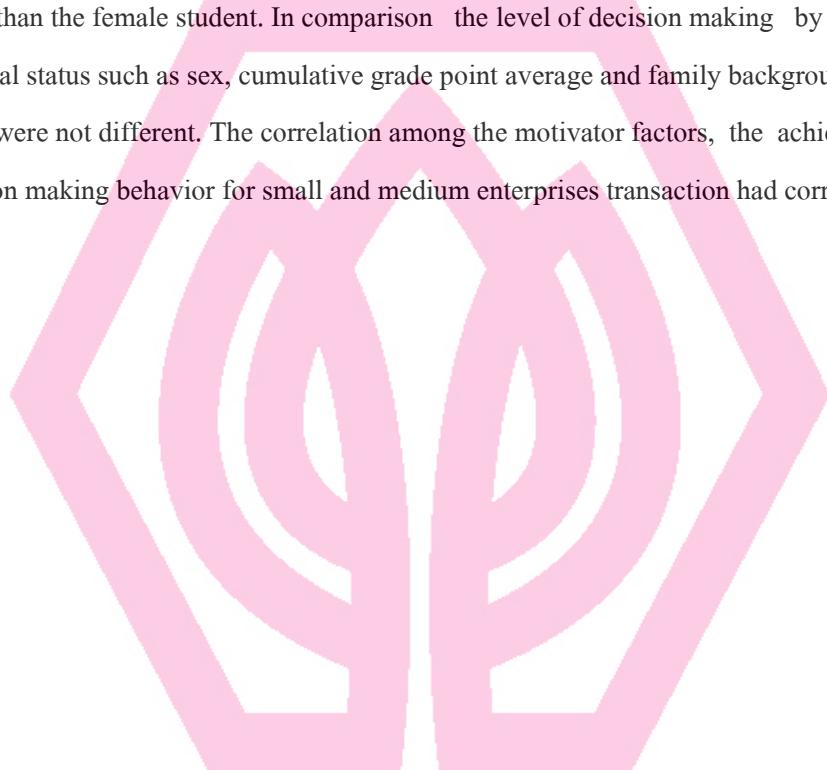
## **ABSTRACT**

This study of “The motivator factors and the achievement of the student in the university in decision making for small and medium enterprises transaction” was conducted with the objective to gain insights on the decision making for the small and medium enterprises transaction by comparing the motivator factors and the achievement of the student in the university stratified by their inter personal status such as sex, cumulative grade point average and family background in business. The second objective was to study the correlation among the motivator factors, the achievement and the decision making for small and medium enterprises transaction.

The study is a survey research. The sample consisted of 394 students from 6 universities such as Chulalongorn University, Thammasart University, Kasetsart University, Sripathum University, Bangkok University and The University of The Thai Chamber of Commerce . The research instrument for collecting data was a closed end questions and a five point rating scale questionnaire. The statistics for analysis of data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, one way analysis of variance, t-test, f-test, Scheffe’s test and correlation coefficient.

The results indicated that : In case of the motivator factors in decision making for small and medium enterprises transaction, the male student had the level of motivator factors lower than the female student. In comparison the level of motivator factors by their inter personal status such as sex, cumulative grade point average and family background in business the result were not different. In case of the achievement of the student in the university in decision making for small and medium enterprises transaction, the male student had the level of the

achievement lower than the female student. In comparison the level of the achievement by their inter personal status the result were not different by sex and cumulative grade point average and were significantly different by family background in business . In case of the decision making for small and medium enterprises transaction, the male student had the level of decision making lower than the female student. In comparison the level of decision making by their inter personal status such as sex, cumulative grade point average and family background in business the result were not different. The correlation among the motivator factors, the achievement and the decision making behavior for small and medium enterprises transaction had correlated in the same way.



# มหาวิทยาลัยศรีปatum

# SRIPATUM UNIVERSITY

Keywords : SME<sub>s</sub> motivator , achievement

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่วิจัย.....	7
ปัจจัยสูง.....	7
แรงจูงใจ.....	8
การตัดสินใจ.....	10
วิสาหกิจนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย.....	11
จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามสถาบันและระดับการศึกษา.....	30
ทฤษฎีที่รองรับเรื่องที่วิจัย.....	34
ทฤษฎีการชูงใจ.....	34
ประเภทของทฤษฎีการชูงใจ.....	35
ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโโลว์.....	35
ทฤษฎี อีาร์จิ ของ แอลเดอร์เฟอร์ .....	37
ทฤษฎีความต้องการของ แมคเคลลันด์.....	40
การตัดสินใจ.....	44
การประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อม.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
งานวิจัยในประเทศไทย.....	48
งานวิจัยต่างประเทศ.....	53
สรุป.....	55

## สารบัญ

บทที่	หน้า
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	58
รูปแบบการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	60
เครื่องมือการวิจัย.....	60
การรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	63
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ข้อมูลทั่วไป.....	70
ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา.....	72
แรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา.....	73
การตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา.....	75
การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา.....	77
การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา.....	79
การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา.....	81
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา.....	83

## สารบัญ

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปการดำเนินงานวิจัย.....	84
สรุปผลการวิจัย.....	85
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	92-95
ภาคผนวก.....	96
หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97-108
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	109

มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
SRIPATUM UNIVERSITY

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 เกณฑ์ในการจำแนกวิสาหกิจขนาดย่อม .....	14
2 เกณฑ์ในการจำแนกวิสาหกิจขนาดกลาง.....	15
3 กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีและการจัดการ.....	16-18
4 กลยุทธ์ที่ 2. พัฒนาผู้ประกอบการและทรัพยากรบุคคลของ SMEs.....	19-20
5 กลยุทธ์ที่ 3. สร้างและขยายโอกาสด้านการตลาดแก่ SMEs.....	21-22
6 กลยุทธ์ที่ 4. เพิ่มจีดความสามารถของสถาบันการเงินและ สร้างกลไกเสริมทักษะการเงินเพื่อการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม.....	23-24
7 กลยุทธ์ที่ 5. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของธุรกิจ.....	25-26
8 กลยุทธ์ที่ 6. พัฒนาวิสาหกิจรายย่อยและวิสาหกิจชุมชน.....	27-28
9 กลยุทธ์ที่ 7. สร้างความเชื่อมโยงและพัฒนาเกลุ่มวิสาหกิจครบวงจร.....	28-29
10 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามประเภทของสถาบัน และ ระดับการศึกษา.....	30-33
11 เปรียบเทียบทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ และ แมคเคดแลนด์.....	43
12 เปรียบเทียบคุณประโยชน์และผลเสียของการเป็นเจ้าของกิจการ.....	48
13 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของนิสิตนักศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่าง..	70
14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจ ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	72
15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจ ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิต นักศึกษา.....	73-74
16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตัดสินใจประกอบธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา.....	75-76
17 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจ ขนาดกลาง และขนาดย่อม จำแนกตาม เพศ เกรดเฉลี่ย และ ภูมิหลังของครอบครัว.....	77
18 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ ในการตัดสินใจประกอบ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา จำแนกตาม เพศ เกรดเฉลี่ย และภูมิหลังของครอบครัว.....	79

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
19 แสดงการเปรียบเทียบระดับของการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาจำแนกตาม เพศ เกรดเฉลี่ย และภูมิหลังของครอบครัว.....	81
20 แสดงสัมประสิทธิ์สหสมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิ แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ กับ การตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของ นิสิตนักศึกษา.....	83



มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
**SRIPATUM UNIVERSITY**

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ความหมายของการจูงใจ .....	34
2	เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ กับทฤษฎีอาร์จีของแอลเดอเฟอร์.....	38



มหาวิทยาลัยศรีปatum  
**SRIPATUM UNIVERSITY**

## บทที่ 1

## ບານໍາ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ตั้งแต่กลางปี 2540 ซึ่งเริ่มจากสถาบันการเงิน และลูกค้ามต่อไปยังธุรกิจเกือบทุกสาขา ทั้งกิจการขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ต่างได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นด้วยกันทั้งสิ้น และเพื่อพลิกฟื้นเศรษฐกิจของไทย ภาครัฐจึงได้หาแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจในอนาคต เช่น มีโครงการ SMEs ภายใต้เศรษฐกิจชาติ เพื่อการพลิกฟื้นเศรษฐกิจของประเทศไทย รวมทั้งแนวทางการพัฒนาต่อไปในอนาคต ด้วยการให้ความสำคัญกับ SMEs มากยิ่งขึ้น ซึ่งไม่ได้หมายความว่า กิจการขนาดใหญ่จะไม่ให้การสนับสนุนอีก ต่อไป แต่เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการส่งเสริมกิจการให้มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น โดยการสร้างความแข็งแกร่งให้กับ SMEs ซึ่งส่วนใหญ่ยังมีจุดอ่อน โดยการให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนด้านต่างๆอย่างเป็นระบบและให้เกิดความต่อเนื่อง เนื่องจากหากกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs มีความแข็งแกร่ง สามารถยืนหยัด และแข่งขันกับสินค้าต่างประเทศได้ ก็จะเป็นฐานสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติไทยต่อไป โดยมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนา SMEs ดังนี้

1. เพื่อบรรเทาปัญหานอง SMEs ที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน และช่วยพยุงกลุ่ม SMEs ให้ดำเนินการคือปรับปรุงเพิ่มเติม เสริมแต่งในสุดที่ ดำเนินการอยู่รอดพื้นจากวิกฤติเศรษฐกิจ มีแนวทางดำเนินการคือปรับปรุงเพิ่มเติม เสริมแต่งในสุดที่ SMEs มีปัญหา เช่น ในด้านของเทคโนโลยีการผลิตและการบริหาร จะพบว่า SMEs จะมีเทคโนโลยีที่ล้าสมัย ทั้งนี้เนื่องจากมีเงินทุนน้อย ไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ ในด้านการตลาด ไม่สามารถแข่งขันได้ เนื่องจากมีต้นทุนสูง และ มีคุณภาพไม่สม่ำเสมอ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนทำได้ยาก และมีต้นทุนทางการเงินสูง หากการพัฒนาบุคลากร และมีปัญหาในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล

1.1 ในการช่วยแก้ปัญหาในด้านนี้ ได้มีการวางแผนกลยุทธ์ในการยกระดับ  
ความสามารถด้านเทคโนโลยีและการจัดการ โดยยกรถส่งเสริมอุดสาಹกรรม ร่วมกับหน่วยงาน  
อื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานพัฒนา  
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สถาบันอุดสาหกรรมแห่งประเทศไทย ทบวงมหาวิทยาลัย และ  
ศูนย์วิจัยของหน่วยงานราชการ ร่วมกันจัดวางมาตรการและจัดทำโครงการ โดยกำหนดแนวทาง  
หลัก 5 แนวทาง ได้แก่

### 1.1.1 พัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบวินิจฉัยและให้คำปรึกษาแนะนำ

สถานที่ประกอบการให้เป็นกลไกในการส่งเสริม SMEs

- 1.1.2 จัตระบุบริการที่ปรึกษาเฉพาะด้านเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงกิจการ
- 1.1.3 สนับสนุนและส่งเสริมการปรับปรุงให้ทันสมัยและมีการใช้ระบบ ISO และ TQM ที่เหมาะสม
- 1.1.4 สนับสนุนการยกระดับสินค้าของ SMEs สู่มาตรฐานสากล
- 1.1.5 พัฒนาเครือข่ายและประสิทธิภาพของแหล่งบริการวิจัยและพัฒนา

ทั้งนี้ได้มีการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานของหน่วยงานปฏิบัติการ และสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้สนับสนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่

- องค์กรภาครัฐ เอกชน ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค
- สถาบันอิสระเฉพาะทาง
- สถาบันการศึกษา

2. พัฒนา SMEs ที่ดำเนินการอยู่แล้ว ให้ขยายตัวเจริญเติบโต และสามารถแข่งขันได้ทั่วในระดับประเทศและระดับโลก โดยมีความสามารถเทียบได้กับวิสาหกิจ SMEs ต่างชาติ และสามารถออกไปแข่งขันในต่างประเทศ มีแนวทางดำเนินการคือ นำวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ เข้ามาช่วยเพิ่มมาตรฐาน คุณภาพ ประสิทธิภาพในการผลิต ประโยชน์ใช้สอย และมูลค่าเพิ่มของสินค้า ใช้หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ และเป็นสากล เช่น ความรวดเร็วในการส่งมอบสินค้าและบริการ มาตรฐานระบบการบริหารการผลิต เช่น ISO 9000 หรือ ISO 14000 มาตรฐานสุขอนามัย การป้องกันสิ่งแวดล้อมและธรรมาชีต การคุ้มครองแรงงาน และสิทธิมนุษยชน และเพิ่มความแข็งแกร่งในด้านเงินทุน โดยเน้นกลไกการสนับสนุนเงินทุน การร่วมทุน (Venture Capital) และการระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์สำหรับ SMEs ซึ่งช่วยให้ SMEs มีเงินทุนเพียงพอที่จะปรับปรุงผลผลิต (Productivity) ปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิตและนวัตกรรม ปรับปรุงระบบการจำหน่าย และบริการให้รวดเร็ว และขยายกิจการได้

3. สร้าง SMEs ที่มีอนาคต มีนวัตกรรม หรือเป็นกลุ่ม SMEs ด้านนโยบายการพัฒนา ให้เกิดขึ้น และเติบโตอย่างยั่งยืน มีแนวทางดำเนินการคือ การให้ความรู้ในเรื่องข้อมูลข่าวสาร การลงทุนสาขาที่มีศักยภาพ เน้นกลไกการส่งเสริมอย่างใกล้ชิดและครบวงจรในลักษณะการบ่มเพาะ (Incubation) การจัดตั้งวิสาหกิจรายย่อย และวิสาหกิจชุมชน สนับสนุนให้คำปรึกษา และฝึกอบรมผู้ประกอบการและแรงงาน เน้นกลไกสินเชื่อเพื่อการเริ่มต้นกิจการ (Start-up Loans) เน้นกลุ่มเป้าหมายด้านนโยบาย เช่น

- กลุ่มผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

- กลุ่มผู้จบการศึกษาใหม่ที่มีความสามารถเชิงวัตกรรม
- กลุ่มรายภูร หรือรายภูรอิสระ ที่จะจัดตั้งหน่วยผลิต หรือธุรกิจชุมชน

ในการดำเนินงาน ได้มีการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมขึ้น เพื่อดูแลรับผิดชอบ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมขึ้นมา มียุทธศาสตร์หลัก 8 ข้อ ได้แก่

1. สนับสนุน SMEs เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย
2. กำหนดทิศทางการพัฒนาสินค้าและบริการของไทย กำหนดประเภทธุรกิจและสินค้า เป้าหมาย
3. ส่งเสริมนวัตกรรมใน SMEs
4. จัดเชื่อมโยงบริการเพื่อ SMEs ทุกด้านครบวงจรในลักษณะ One-stop service
5. พัฒนาระบบที่ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ต้นทุนต่ำลง
6. ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการค้าของภูมิภาคอาเซียน
7. สนับสนุนการรวมกลุ่ม SMEs และให้เอกชนเป็นกลไกเสริมในการช่วยเหลือกำกับ ดูแล SMEs
8. ติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา SMEs

นอกจากนี้ยังมีการกำหนดมาตรการต่างๆ ได้แก่ มาตรการด้านการเงิน มาตรการด้านภาษี และกฎระเบียบ มาตรการด้านการตลาด มาตรการด้านทรัพยากรมนุษย์ และมาตรการด้าน เทคโนโลยี

- สำหรับมาตรการด้านทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้
1. เร่งรัดการพัฒนาผู้ประกอบการและบุคลากรของ SMEs เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่
  2. จัดระบบโครงสร้างค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับทักษะความสามารถของบุคลากร โดย กำหนดค่าตอบแทน
  3. จัดมาตรการจูงใจให้สถานประกอบการสนับสนุนให้บุคลากรได้อ้อมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ
  4. ปรับหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ และเตรียมนักธุรกิจ รุ่นใหม่ เข้าสู่เศรษฐกิจใหม่
  5. เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่เกี่ยวนโยบาย และผู้เชี่ยวชาญไทยในต่างประเทศ

จะเห็นได้ว่า ในมาตรการด้านทรัพยากรมนุษย์ ข้อที่ 4 ได้มีการเตรียม นักธุรกิจ หรือ อีกนัยหนึ่งคือผู้ประกอบการรุ่นใหม่ โดยมีการปรับหลักสูตรการศึกษาให้มีความสอดคล้องนั้นเอง และเพื่อสนับสนุนนโยบายของภาครัฐ สถาบันการศึกษาต่างๆ ได้มีการปรับหลักสูตร และจัดทำ โครงการต่างๆ ขึ้นเพื่อรองรับนิสิตนักศึกษาให้หันมาสนใจการประกอบธุรกิจ เช่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา ได้เปิดโครงการ ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ ขึ้น เพื่อเป็น ศูนย์รวมในการสร้างโอกาสและศักยภาพการแบ่งบทบาทเศรษฐกิจของห้องถิน มีเป้าหมายส่งเสริม การเป็น ผู้ประกอบการใหม่ของผู้สำเร็จการศึกษา โดยเปิดฝึกอบรมให้กับบุณฑิตที่เพิ่งจบ การศึกษา และประชาชนที่สนใจจะ ฝึกอาชีพ ไปประกอบวิชาชีพ เพื่อเป็นทางเลือกทาง อาชีพ (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ 29 ก.ค. 2548 หน้า 15) การปรับหลักสูตรการศึกษาเป็นวิธีการ หนึ่งที่มีส่วนกระตุ้นความสนใจให้นิสิต นักศึกษา สนใจเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม ทั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่า นอกจากหลักสูตรการสอนในมหาวิทยาลัยแล้ว น่าจะมีสิ่งที่มีอิทธิพลหรือปัจจัย จูงใจ และ แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ของ นิสิต นักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา จึงขอนำเสนอหัวข้องานวิจัยในเรื่อง “ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในการตัดสินใจ ประกอบธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม” การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ ในการวางแผนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุน ให้เยาวชนไทยหันมาสนใจประกอบธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ของไทยอีกด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจ, แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์และ การตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาใน สถาบันอุดมศึกษา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
- เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการตัดสินใจประกอบธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
- เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์กับการตัดสินใจประกอบ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

## สมมุติฐานการวิจัย

1. นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ และการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในทิศทางเดียวกัน
3. แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในทิศทางเดียวกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ศึกษาเฉพาะนิสิตนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ระดับปริญญาตรี ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 3 แห่ง และ สถาบันอุดมศึกษาของเอกชน 3 แห่ง
2. ขอบเขตของการระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย คือ เดือนสิงหาคม 2549 ถึงเดือนธันวาคม 2549

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ภูมิหลังทางธุรกิจของครอบครัว หมายถึง การประกอบธุรกิจของครอบครัว แบ่งออกเป็น ประกอบธุรกิจ และ ไม่ได้ประกอบธุรกิจ

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจที่มีเจ้าของเป็นผู้บริหารงานเอง และเป็นงานที่มีอิสระ ใช้เงินลงทุนในการประกอบธุรกิจตั้งแต่ 5 หมื่นถึง 5 ล้านบาท มีลูกจ้างไม่เกิน 50 คน

นิสิตนักศึกษา หมายถึง นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีสุดท้ายของสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

เกรดเฉลี่ย หมายถึง ผลการเรียนเฉลี่ย ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึงปีปัจจุบัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรให้สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ ของนิสิตนักศึกษา
2. เพื่อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการปรับนโยบายในการสนับสนุนธุรกิจ SMEs ให้เหมาะสม

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ เป็นส่วนที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็นดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่วิจัย
  - 1.1 ปัจจัยจูงใจ
  - 1.2 แรงจูงใจไฟสมฤทธิ์
  - 1.3 การตัดสินใจ
  - 1.4 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย
  - 1.5 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามประเภทของสถาบัน และระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2545
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่รองรับเรื่องที่วิจัย

- 2.1 ทฤษฎีการจูงใจ
  - 2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory)
  - 2.1.2 ทฤษฎีอาร์เจชองแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)
  - 2.1.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

- 2.2 การตัดสินใจ

- 2.3 การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยในประเทศ

- 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่วิจัย

- 1.1 ปัจจัยจูงใจ

หน้าที่สำคัญของนักบริหารองค์การสมัยใหม่ นอกจากการกำหนดนโยบาย การวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ และسانผลประโยชน์ของบุคคลและองค์การ ตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติดนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ภาระหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารทุกระดับชั้น

ต้องเกี่ยวข้องคือ การโน้มน้าวจิตใจของผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมพลัง ปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และวิธีที่นิยมนำมาใช้ อ忙่างแพร่หลายคือ การลูงใจ

การลูงใจ คือการซักน้ำให้คนแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิต มีความรู้สึก อารมณ์ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกหลายรูปแบบแตกต่างกัน ดังนั้นวิธีที่จะทำให้คนเหล่านั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการกระตุ้น หรือ การลูงใจ ให้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Beach.(1980) ให้คำนิยามไว้ว่า การลูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อ ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย(Goal) หรือรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำการ มนุษย์ และเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนไปถึงช่วงเวลาที่ประสบสิ่งที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้นั้น องค์การควรตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของพนักงานได้ เพราะผลที่จะได้รับ คือความตั้งใจ ความทุ่มเท และกระตือรือร้น ในการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารที่ดีจึงควรศึกษาว่า อะไรเป็นพลังผลักดันให้พนักงานแสดง พฤติกรรมที่ต้องการ อะไรสามารถลูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.2 แรงจูงใจไฟลัมมุทธี

เมอร์รี (Murray 1938:164-165) เป็นคนแรกที่ให้คำจำกัดความของคำว่า ความต้องการไฟลัมมุทธี (Achievement Need) ว่า เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์มุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จ พยายามฟันฝ่าอุปสรรค กระทำสิ่งใดๆให้สำเร็จ เมอร์รีอธินายไว้อีกว่า เป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใดๆให้สำเร็จโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ แอทคินสัน (Atkinson 1964 :240-241) ได้ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจไฟลัมมุทธีนี้ เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้ตัวว่า การกระทำการจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อทำสำเร็จ หรือไม่น่าพอใจเมื่อทำไม่สำเร็จก็ได้

แมคเคลแลนด์ (McClelland 1969:104) ได้ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจไฟลัมมุทธี หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นความพยายามที่เอาชนะอุปสรรคต่างๆ

ซึ่งอาจสรุปได้ว่าว่า แรงจูงใจไฟลัมมุทธี หมายถึงพลังที่กระตุ้นให้บุคคลมีความมุ่นมาะ พยายาม มีความทะเยอทะยาน พยายามฟันฝ่าอุปสรรค ไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ ไม่ย่อท้อต่อปัญหา เนพาะหน้า กล้าเผชิญ ไม่กลัวปัญหาที่ยาก มีความอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

เป็นคนที่รักยามาตรฐานของงาน เป็นคนอาชญาเอกสาร มีความรับผิดชอบสูง ขยัน เรียนเก่ง มีความซื่อสัตย์ ชอบการเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงนั้นมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์ทำให้เกิดความสำเร็จได้

### ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์สูง

ในการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้วังนี้ แมคเคลแลนด์ (McClelland 1969:104) ได้สรุปลักษณะของผู้มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ไว้วังนี้

1. มีความนา กบ บั่น และเพียรพยายาม มุ่งกระทำการต่างๆให้สำเร็จมากกว่ากระทำการเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. เลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถตามความเป็นจริงของตน ดังนั้น การกำหนด เป้าหมายในการทำงานจึงไม่ยากและไม่ต่ำจนเกินไป
3. มีความคิดว่างานจะสำเร็จลุล่วงอย่างเป็นผลดีได้นั้น ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง และความขันขันแข็งของตน มิใช่เพราะโอกาสอำนวยให้
4. มุ่งหวังให้การทำการต่างๆของตนบรรลุตามมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศที่ตนเอง ตั้งไว้ โดยมิได้มุ่งหวังสิ่งจ้างแรงวัลหรือชื่อเสียงเกียรติยศ

Hermans (1980 อ้างใน ยุทธนาวี ดวงสุวรรณ 2542 : 10) ได้แบ่งลักษณะของผู้มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ไว้วังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน(Aspiration Level)
2. มีความหวังมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จถึงแม้ว่าผลการกระทำการของตนนั้น จะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk – Taking Behavior)
3. มีความพยายามไต่เต้าไปสู่สถานภาพทางสังคมชั้นสูง (Upward Mobility)
4. มีความอดทนในการทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)
5. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ลูกขัดจังหวะหรือลูกกรงกวน ผู้ที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์จะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ (Take tension)
6. มีความรู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่างๆจะผ่านพ้นไปอย่างรวดเร็ว จึงควรรีบทำสิ่งต่างๆให้ทันกับเวลา (Time Perception)
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก (Time Perspective)
8. เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก (Partner Choice)
9. ต้องการให้ตนเป็นที่รู้จักของผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ได้ดี (Recognition Behavior)

## 10. พยาบัติงานให้ดีอยู่เสมอ (Achievement Behavior)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจฝึกสัมฤทธิ์จะมีความมุ่นมั่นที่จะเพียรพยายามมุ่งเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยไม่ย่อท้อกับความยากลำบาก เพื่อที่จะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือผลสำเร็จทางการงานที่ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจฝึกสัมฤทธิ์ตั้นนี้ มักขาดระบบในการทำงาน การทำงานไม่ประสบความสำเร็จตามที่กำหนด และเมื่อมีปัญหา มักจะหลีกหนี ไม่กล้าเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น

### 1.3 การตัดสินใจ

#### ความหมายของการตัดสินใจ

Barnard (อ้างในวุฒิชัย จำรงค์, 2523 : 3) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจว่า เป็นวิธีการที่จะลดจำนวนทางเลือกลงมา โดยใช้เทคนิคใดก็ตาม ที่จะเลือกทางเลือกนั้นมาเหลือทางเดียว ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 132) กล่าวว่า การตัดสินใจ จะเป็นแต่ความตั้งใจที่ดีเท่านั้น จนกว่าการตัดสินใจนั้นกลายเป็นการดำเนินการปฏิบัติ

ณัฐริยา แสงสว่าง (2533 : 8) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การเลือกคิด อันจะนำไปสู่การปฏิบัติจากหลายทางเลือก เพื่อให้ได้ทางเลือกที่เห็นว่าดีที่สุด

อันันท์ ทาปภา (2533 : 8) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการทางความคิดที่เกิดจากองค์ประกอบ 2 ประการ คือ องค์ประกอบของตัวบุคคลกับองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม

บุญมี บุญมั่น (2535 : 12) กล่าวว่า การตัดสินใจของบุคคลเป็นกระบวนการทางความคิดที่เกิดจากความคาดหวัง เป้าหมาย แรงจูงใจ การรับรู้ เจตคติ อาชีพ ครอบครัว และด้านอื่นๆ คือตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อม

สุกรา ดิษฐารณ์ (2535 : 10) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ คือการเลือกคิดอันจะนำไปสู่การปฏิบัติหลายทางเลือก เพื่อให้ทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์

สมศรี สุขเกynom (2536 : 10) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึงการเลือกคิด เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

อรุณี อารี (2539 : 9) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึงกระบวนการในการเลือกให้ได้ทางเลือกนั่นที่เห็นว่าดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิพัฒน์ ลีจันทร์ และคณะ (2546 : 110) กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นการเลือกทางเลือกมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งต้องมีหลายทางเลือกขึ้นก่อน แล้วนำมาเปรียบเทียบกันจนได้ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

เพทาย ศิริมุสิกะ (2547 : 5) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึงการวิเคราะห์ปัญหา การรวบรวมข้อมูล และกำหนดทางเลือก การพิจารณาทางเลือก การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และการปฏิบัติตามทางเลือก

#### 1.4 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

ในอดีตที่ผ่านมา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย ไม่ได้รับความสนใจจากทางการอย่างจริงจัง เช่น ในปัจจุบัน พิจารณาจากการขาดหน่วยงานที่กำกับ ให้การสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างครบรอบ ไม่มีฐานข้อมูลที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ไม่มีคำนิยาม ความหมายของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่ใช้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่ถึงกระนั้น การพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ไม่ได้ถูกกล่าวโดยสิ้นเชิง เนื่องจาก เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 – 8 รัฐบาลจะเน้นการส่งเสริม การประกอบกิจการอุตสาหกรรม และการลงทุนในสิ่งปลูกสร้างสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม ตลอดจนการสนับสนุนอุตสาหกรรมประเภท ที่เน้นการผลิตเพื่อส่งออกและทดสอบการนำเข้า แม้รัฐบาลจะเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ แต่ได้ส่งผลกระทบอ่อนที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง และขยายโครงสร้างในภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยเช่นกัน เพราะได้มีการส่งเสริมให้ใช้วัตถุคิบและ ทรัพยากรภายในประเทศ โดยให้การสนับสนุนแก่อุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุคิบและแรงงานในประเทศ เป็นการส่งเสริมให้เกิดโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมขึ้นในส่วนภูมิภาคเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยเพิ่มขึ้น

จากวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี 2540 ธุรกิจจำนวนมากต้องปิดกิจการลง โดยเฉพาะธุรกิจขนาดใหญ่ แต่ก้ามกล่างวิกฤติยังมีธุรกิจขนาดย่อมหลายรายที่สามารถปรับตัวสู้กับปัญหาและ สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ทำให้ภาครัฐมองเห็นความสำคัญของธุรกิจขนาดย่อมนี้ว่า จะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจของประเทศไทย จึงได้มีการกำหนดการส่งเสริมเพื่อ สร้างความแข็งแกร่งให้กับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นหนึ่งในจีดูทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ( พ.ศ. 2545- 2549 ) เพื่อการสร้างงาน และขยายฐานการผลิตให้มั่นคง เสริมสร้างเครือข่าย ความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนต่างๆ รวมทั้งการเพิ่มปริมาณลิฟท์ให้แก่เขตกรุงเทพฯ สถาบันเกษตรกร และผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อใช้เป็นฐานสำคัญ ในการสร้างรายได้ของประเทศไทยต่อไปในอนาคต

การที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นกิจการพื้นฐานของประเทศไทย จึงถือเป็นภาคการผลิตที่สำคัญ ในการสร้างรายได้และการจ้างงาน อีกทั้งยังถือเป็นภาคการผลิตที่จะช่วยเพิ่มพูนเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในช่วงที่การส่งออกชะลอตัวลง และเศรษฐกิจภายในประเทศประสบปัญหาซบเซา รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะเร่งพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่ง และเป็นกลไกในการผลักดันเศรษฐกิจไทยให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน จะเห็นได้ว่านับตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา รัฐบาลได้เพิ่มขีดความสามารถของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยการออกมาตรการทางการเงินและการคลังมารองรับ อาทิเช่น มาตรการการจัดหาสภาพคล่องให้แก่อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 และได้มีการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2543 พระราชบัญญัติดังกล่าว นับเป็นจุดเริ่มต้นของภาครัฐในการสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

#### นิยามและความหมายของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย

##### 1. รูปแบบของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือที่นิยมเรียกว่า “SMEs” มาจากคำว่า “Small and Medium Enterprises” สาเหตุที่ใช้คำว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื่องจากคำว่าวิสาหกิจ จะครอบคลุมกิจการทั้งหมด ทั้งภาคการผลิต ภาคการค้า ทั้งค้าส่งค้าปลีก และธุรกิจบริการ การใช้คำวิสาหกิจจึงเป็นคำกล่าวที่แทนความหมายโดยรวมของกิจการทั้งสามกลุ่มดังกล่าว ในการกำหนดแผนการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่สำคัญ ต้องสามารถกำหนดขนาดของธุรกิจ ที่จัดเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพธุรกิจของประเทศไทย สำหรับการกำหนดขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีการใช้เกณฑ์ต่างๆ ตามนัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น การใช้ยอดขาย จำนวนพนักงาน เงินลงทุน รายได้ มูลค่าสินทรัพย์gross เป็นต้น อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากหน่วยงานที่เป็นกลาง คือ ศูนย์การค้าระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติ pragmat ว่ามีการกำหนดกรอบกิจการ SMEs ไว้ดังนี้

- 1) เป็นธุรกิจขนาดเล็ก เน้นกิจการในครัวเรือน และอยู่ในภูมิภาคหรือชนบท
- 2) มีผลผลิตที่สำคัญต่อชุมชน แต่มีจำนวนผลผลิตน้อย
- 3) ผลิตเพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร เสื้อผ้า และเครื่องใช้ในบ้าน

- 4) เป็นธุรกิจขนาดเล็กที่เกี่ยวข้องกับงานไม่ หัตถกรรม งานโลหะ เครื่องจักรกล งานผลิต และงานซ่อมแซมต่างๆ
- 5) มีการใช้วัตถุดินนา้มีด้าและเครื่องจักรในปริมาณที่น้อยมาก สำหรับประเทศไทย มีการกำหนดกรอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยครอบคลุม ประเภทกิจการ 3 กลุ่มหลักๆ คือ

1) กิจการด้านการผลิต ประกอบด้วยกลุ่มธุรกิจเกษตร อุตสาหกรรม และเหมืองแร่ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณา ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม ที่ภาครัฐ มีนโยบายส่งเสริมและพัฒนา สามารถจำแนกโดยเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบายของรัฐบาล ได้ดังนี้

- อาหารและอาหารสัตว์
- รองเท้าและเครื่องหนัง
- ยาและเคมีภัณฑ์
- ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง
- ผลิตภัณฑ์พลาสติก
- เซรามิกและแก้ว
- ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องไฟฟ้า
- เครื่องจักรและชิ้นส่วน
- อัญมณีและเครื่องประดับ
- เหล็ก
- ผลิตภัณฑ์จากปีโตรเคมี

2) กิจการด้านการค้า จำแนกเป็นการค้าส่ง ค้าปลีก รวมทั้งการนำเข้า-ส่งออก แยกเป็น สินค้าอุปโภค สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องหนัง เครื่องประดับ ยานยนต์และอุปกรณ์ เครื่องจักร เชื้อเพลิง เครื่องเรือน เครื่องใช้ในบ้าน สิ่งพิมพ์ เครื่องเขียน สินค้าเกษตร เกษตรแปรรูป และ หัตถกรรม

3) กิจการด้านการบริการ จำแนกเป็น 9 กลุ่มหลักๆ คือ บริการด้านสุขภาพ บริการด้าน การท่องเที่ยวและด้านสื่อต่างๆ บริการปรึกษาวิชาชีพ บริการด้านการศึกษาและฝึกอบรม บริการ ด้านอสังหาริมทรัพย์ บริการด้านการเงิน บริการรับจำนำ และการร่วมลงทุน บริการประกันภัย และบริการด้านโทรศัพท์

## 2. เกณฑ์และดัชนีการกำหนดขนาดของธุรกิจ

ในอดีตการกำหนดขนาดของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย มีความหลากหลาย ใน การเลือกใช้เกณฑ์ต่างๆ เนื่องจากการกำหนดขนาดดังกล่าวจะเป็นการจำแนกสิทธิประโยชน์ที่ ผู้ประกอบการจะได้รับ ซึ่งเดิมเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดขึ้นกับการใช้งานภายในองค์การ หรือ หน่วยงานต่างๆ

อย่างไรก็ตามเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ที่มีต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นไปในทิศทางเดียวกันสำหรับทุกๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจึงได้ ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการคลัง ธนาคารแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทย เป็นต้น สรุปขนาดของวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้สินทรัพย์รวม ที่ดิน และจำนวนการจ้างงาน เป็นเกณฑ์จำแนก ขนาดธุรกิจ

ตารางที่ 1 : เกณฑ์ในการจำแนกวิสาหกิจขนาดย่อม

ประเภท กิจการ	การจ้างงาน (คน)	สินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)	ทุนจดทะเบียนชำระแล้ว (ล้านบาท)
ผลิตสินค้า	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าทรัพย์สินถาวร
บริการ	ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าทรัพย์สินถาวร
ค้าส่ง	ไม่เกิน 25	ไม่เกิน 50	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าทรัพย์สินถาวร
ค้าปลีก	ไม่เกิน 15	ไม่เกิน 30	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าทรัพย์สินถาวร

# มหาวิทยาลัยศรีปทุม

## SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 2 : เกณฑ์ในการจำแนกวิสาหกิจขนาดกลาง

ประเภท กิจการ	การจ้างงาน (คน)	สินทรัพย์总资产 (ล้านบาท)	ทุนจดทะเบียนชำระแล้ว (ล้านบาท)
ผลิตสินค้า	51- 200	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน200	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าทรัพย์สิน总资产
บริการ	51- 200	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน200	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าทรัพย์สิน总资产
ค้าส่ง	26- 50	เกินกว่า 50 แต่ไม่เกิน100	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าทรัพย์สิน总资产
ค้าปลีก	16- 30	เกินกว่า 30 แต่ไม่เกิน60	ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของมูลค่าทรัพย์สิน总资产

ที่มา : แผนแม่บทการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

สำหรับหลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของธุรกิจไทย จากการสัมมนาของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้มีข้อเสนอแนะสำหรับการใช้ตัววัดขนาดสำหรับภาคธุรกิจต่างๆ ดังนี้

ภาคการผลิต ใช้ตัววัดขนาดคือ จำนวนพนักงาน หรือยอดขาย หรือสินทรัพย์总资产 ทั้งนี้

ต้องพิจารณาลงไว้ในรายละเอียดของแต่ละประเภทอุตสาหกรรมค้าย

ภาคการค้า ใช้ยอดขายเป็นเกณฑ์ในการจำแนกขนาด

ภาคบริการ ใช้เกณฑ์ในการวัดประกอบกันทั้ง 3 ตัว คือ ทุนจดทะเบียน ยอดขาย และ

สินทรัพย์总资产

กลยุทธ์และมาตรการต่างๆที่ภาครัฐได้ให้การสนับสนุน SMEs ภายใต้กรอบแผนแม่บท  
การพัฒนา SMEs ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ ดังนี้

ตารางที่ 3 : กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีและการจัดการ

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลัก ที่เกี่ยวข้อง
1. พัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบวินิจฉัยและให้คำปรึกษาแนะนำสถานประกอบการให้เป็นกลไกในการส่งเสริม SMEs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาระบบวินิจฉัยสถานประกอบการเพื่อเป็นกลไกหลักในการช่วย SMEs ปรับปรุงธุรกิจการ</li> <li>- เร่งสร้างนักวินิจฉัยสถานประกอบการที่มีขีดความสามารถการวิเคราะห์ทางเทคนิคและการเงิน และผ่านการรับรองและขึ้นทะเบียนเพื่อให้บริการแก่ SMEs</li> <li>- กำหนดนโยบายให้หน่วยงานของรัฐ และสถาบันการเงินเฉพาะ ให้ความสำคัญกับกิจการที่ผ่านการวินิจฉัยสถานประกอบการ</li> <li>- เร่งพัฒนาระบบข้อมูล-ดัชนี เพื่อใช้ประกอบการวินิจฉัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</li> <li>- สถาบันพัฒนา SMEs</li> </ul>

ตารางที่ 3 : กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีและการจัดการ (ต่อ)

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลัก ที่เกี่ยวข้อง
2. จักรระบบบริการที่ปรึกษา เฉพาะด้านเพื่อแก้ไขปัญหา และปรับปรุงกิจการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาระบบข้อมูลเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ</li> <li>- เน้นจัดบริการ ณ สถานประกอบการ ให้ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางส่วน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สถาบันพัฒนา SMEs</li> <li>- กรมส่งเสริม อุตสาหกรรม</li> <li>- สำนักงานพัฒนา วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่ง ชาติ</li> <li>- สภาอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย</li> <li>- หอการค้า</li> </ul>
3. สนับสนุนและส่งเสริม การปรับปรุงให้ทันสมัย (Modernization) และ การใช้ระบบ ISO และ TQM ที่เหมาะสมกับ ธุรกิจไทย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาระบบและคู่มือการจัดการ คุณภาพสิ่งแวดล้อม/ความปลอด ภัยที่ได้มาตรฐานสากลและเหมาะสม สมกับธุรกิจไทย</li> <li>- สร้างอุปทานักประเมินและที่ ปรึกษา</li> <li>- จัดบริการสินเชื่อและการให้การ สนับสนุนค่าใช้จ่ายจากรัฐ</li> <li>- กำหนดให้กิจการที่ได้รับการส่ง เสริมการลงทุน ต้องดำเนินการให้ เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีและ ระบบการจัดการคุณภาพตาม มาตรฐานสากล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมส่งเสริม อุตสาหกรรม</li> <li>- สถาบันเฉพาะ ทาง</li> <li>- สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริม การลงทุน</li> </ul>

ตารางที่ 3 : กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีและการจัดการ (ต่อ)

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลัก ที่เกี่ยวข้อง
4. สนับสนุนการยกระดับ ศินค้าของ SMEs สู่ มาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยบริการ วิเคราะห์ทดสอบและลดต้นทุนค่า ใช้จ่ายต่อผู้ประกอบการ</li> <li>-เร่งผลักดันให้หน่วยบริการเป็นที่ ยอมรับระหว่างประเทศ</li> <li>-สนับสนุนบริการปรึกษาแนะนำเพื่อ ปรับปรุงคุณภาพตามผลวิเคราะห์ ทดสอบ</li> </ul>	-สถาบันเฉพาะทาง
5. พัฒนาเครือข่ายและ ประสิทธิภาพของแหล่ง บริการวิจัยและพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เข้มแข็งแผนงานโครงการวิจัยระหว่าง หน่วยงานของรัฐ-เอกชน-สถาบันการ ศึกษา</li> <li>-สนับสนุนหน่วยงานวิจัยของรัฐให้ทำ การวิจัยและพัฒนาเพื่อ SMEs โดยมี เครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสม</li> <li>-ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรัฐวิจัยร่วม กัน โดยจัดให้ SMEs ได้ใช้เครื่องมือ ของหน่วยงานวิจัยเพื่อทดลอง-พัฒนา</li> <li>-ส่งเสริมให้นักวิจัยได้ทำวิจัยภาคสนาม ในสถานประกอบการ</li> <li>-พัฒนารูปแบบและกลไกการจัดการ ทรัพย์สินทางปัญญา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-สำนักงานพัฒนา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี</li> <li>-แห่งชาติ</li> <li>-ทบทวนมหาวิทยาลัย</li> <li>-สถาบัน/ศูนย์วิจัย ของหน่วยราชการ</li> </ul>

ตารางที่ 4 : กลยุทธ์ที่ 2. พัฒนาผู้ประกอบการและทรัพยากรบุคคลของ SMEs

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลัก ที่เกี่ยวข้อง
1. บ่มเพาะและสร้างผู้ประกอบการใหม่และผู้ประกอบการเดิมให้พร้อมกับการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>-จัดหลักสูตร-กิจกรรมพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการในสถาบันการศึกษา</li> <li>-ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ดูงาน</li> <li>-จัดให้มีศูนย์บ่มเพาะการลงทุนครบวงจร โดยมีบริการข้อมูล ปรึกษาแนะนำสถานที่ประกอบการ</li> <li>-จัดสินเชื่อเพื่อการลงทุนในธุรกิจใหม่ สินค้าใหม่ หรือการเจาะตลาดใหม่</li> <li>-สนับสนุนบริการที่ปรึกษาอาชญา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-สถาบันพัฒนา SMEs</li> <li>-กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</li> <li>-สถาบันการเงิน</li> </ul>
2. เพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นของระบบบริการฝึกอบรมให้สนองต่อความต้องการของบุคลากรของ SMEs	<ul style="list-style-type: none"> <li>-พัฒนาหลักสูตรเฉพาะตามประเภทธุรกิจ-ตำแหน่ง-พื้นที่ภูมิภาค</li> <li>-ใช้แพลตฟอร์มด้านการเรียนการสอน</li> <li>-ปรับระยะเวลาของหลักสูตรและช่วงเวลาการฝึก</li> <li>-ลดค่าใช้จ่ายด้วยเครดิตภาษี ฯลฯ</li> <li>-จัดให้มีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับ SMEs แต่ละประเภท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-สถาบันพัฒนา SMEs</li> <li>-กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</li> <li>-กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> </ul>

ตารางที่ 4 : กลยุทธ์ที่ 2. พัฒนาผู้ประกอบการและทรัพยากรบุคคลของ SMEs (ต่อ)

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลัก ที่เกี่ยวข้อง
3. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เร่งเพิ่มประเภทและระดับทักษะที่มีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงาน</li> <li>-เร่งขยายบริการสอนเที่ยง-ออกในรับรอง-จัดสิทธิประโยชน์ด้านภาษี</li> <li>-พัฒนาเครือข่ายข้อมูลแรงงานฝีมือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> <li>-สถาบันเనพาทาง</li> </ul>
4. ปรับปรุงการผลิตบุคลากรในสถาบันการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>-สร้างความร่วมมือปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม</li> <li>-พัฒนาและขยายระบบฝึกงาน โดยให้สิทธิประโยชน์แก่ธุรกิจที่ให้ความร่วมมือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-กระทรวงศึกษาธิการ</li> <li>-ทบวงมหาวิทยาลัย</li> </ul>

ตารางที่ 5 : กลยุทธ์ที่ 3. สร้างและขยายโอกาสค้านการตลาดแก่ SMEs

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง
1.ปรับปรุงการจัดซื้อของรัฐให้อื้อต่อ SMEs โดยเน้นการขยายโอกาสแก่วิสาหกิจขนาดย่อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวนปรับปรุงระเบียบและแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยราชการ</li> <li>- ประเมินผลและกำหนดเป้าหมายการจัดซื้อจากวิสาหกิจขนาดย่อมและวิสาหกิจในห้องถูน</li> <li>- ปรับปรุงระบบเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อให้กระจายถึง SMEs มากยิ่งขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักนายกรัฐมนตรี</li> <li>- กระทรวงการคลัง</li> </ul>
2.ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมรับช่วงการผลิตที่เชื่อมโยงกับวิสาหกิจขนาดใหญ่ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาเครือข่ายข้อมูลผู้ผลิตชิ้นส่วนผู้ประกอบสินค้าสำเร็จรูป</li> <li>- พัฒนารูปแบบสัญญาและบริการที่ปรึกษาเชิงกฎหมาย</li> <li>- พัฒนาคลังไก-หลักประกันความเสี่ยงแก่ผู้รับช่วงการผลิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</li> <li>- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน</li> </ul>

ตารางที่ 5 : กลยุทธ์ที่ 3. สร้างและขยายโอกาสด้านการตลาดแก่ SMEs (ต่อ)

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง
3. เพิ่มความเข้มแข็งของกิจการส่งเสริมการส่งออก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาฐานข้อมูลผู้ผลิต – ผู้ซื้อ</li> <li>- จัดคุյงาน / ร่วมงานแสดงสินค้าในต่างประเทศ</li> <li>- จัดคณะกรรมการธุรกิจ เพื่อต่อรองเรื่องการกีดกันทางการค้า</li> <li>- จัดบริการที่ปรึกษาและแหล่งทุนเพื่อพัฒนาธุรกิจแบบสินค้าและบรรจุภัณฑ์</li> <li>- จัดให้มีศูนย์บริการด้านพัฒนาการส่งออก การสื่อสาร, E-Commerce</li> <li>- จัดมาตรการทางภาษีและการเงิน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเครื่องหมายการค้า และ Brand name ไทย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมส่งเสริมการส่งออก</li> </ul>
4. ต่อส่งเสริมการค้าชายแดน และการจัดตั้งบริษัท การค้าระหว่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นการเชื่อมโยงภาคธุรกิจการค้ากับ SMEs ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต</li> <li>- ใช้ประโยชน์นับร้อยรายการค้าที่มีอยู่เพื่อนำร่องเจาะตลาด</li> <li>- ถ่ายทอดข้อมูลความต้องการของตลาดให้ถึง SMEs ผู้ผลิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระทรวงพาณิชย์</li> <li>- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน</li> </ul>

**ตารางที่ 6 : กลยุทธ์ที่ 4. เพิ่มขีดความสามารถของสถาบันการเงินและสร้างกลไกเสริมทางการเงินเพื่อการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม**

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง
1. ขยายและเพิ่มประสิทธิภาพระบบประกันสินเชื่อ / พัฒนาสถาบันการเงิน เนพำกิจของรัฐให้เป็นสถาบันการเงินเพื่oSMEs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มศักยภาพของบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม (บอย.) และบรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บสย.) ด้วยการเพิ่มทุน เพิ่มสาขา เพิ่มจุดบริการ เพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ และพسانการคำนึงงานกับระบบวินิจฉัยและให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการ</li> <li>- กำหนดขอบเขตหลักเกณฑ์การประกันสินเชื่อที่ไม่มีหลักทรัพย์ ไม่ใช้สูงเกินไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระทรวงการคลัง</li> <li>- บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม</li> <li>- บรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม</li> </ul>
2. จัดให้มีกองทุนเพื่อการร่วมทุนกับ SMEs ที่เป็นบุคลาศาสตร์การพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดตั้งกองทุนร่วมลงทุนที่มุ่งผลตอบแทนทางสังคมมากกว่ากำไรระยะสั้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระทรวงการคลัง</li> <li>- กระทรวงอุตสาหกรรม</li> </ul>

ตารางที่ 6 : กลยุทธ์ที่ 4. เพิ่มขีดความสามารถของสถาบันการเงินและสร้างกลไกเสริมทั้ง  
การเงินเพื่อการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ต่อ)

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง
3. จัดให้มีกองทุนส่งเสริม SMEs เพื่อเป็นกลไกทางนโยบายในการส่งเสริม SMEs และเป็นแหล่งทุนสนับสนุนการรวมกลุ่มของ SMEs	- เร่งจัดตั้งกองทุนส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	- กระทรวง อุตสาหกรรม - สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(ภายใต้ร่าง พรบ. ส่งเสริม SMEs)
4. เพิ่มขีดความสามารถ หน่วยงานที่ให้บริการปรึกษาแนะนำทางการเงินแก่ SMEs		- กระทรวง การคลัง - สถาบันการเงิน เนพารักษ์ของรัฐ - หอการค้า - สภาอุตสาหกรรม

ตารางที่ 7 : กลยุทธ์ที่ 5. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของธุรกิจ

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง
1. เร่งพัฒนาและจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ของ SMEs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำเนื้อหาข้อมูล สื่อ คู่มืออ้างอิง</li> <li>- สนับสนุนให้แหล่งบริการระดับท้องถิ่น ได้มีสื่อและอุปกรณ์ประกอบการใช้สื่อ เพื่อให้บริการข้อมูล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-สถาบันพัฒนา SMEs</li> <li>- กระทรวง อุตสาหกรรม</li> <li>-กระทรวงพาณิชย์</li> <li>- สถาบันการค้า แห่งประเทศไทย</li> <li>- สถาบันอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย</li> </ul>
2. สร้างความเป็นธรรมและชดเชยข้อเสียเบรี่ยงของ SMEs และพัฒนาเกลี่ยในการปรับปรุงนโยบาย กฎหมายและการบริหารที่ เป็นอุปสรรคต่อธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของ SMEs</li> <li>- ลดภาระค่าใช้จ่ายให้อยู่ในระดับที่ เหมาะสมกับขนาดของวิสาหกิจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-กระทรวงพาณิชย์</li> <li>- กระทรวง อุตสาหกรรม</li> <li>-สำนักงานคณะกรรมการคุณภาพ</li> </ul>

ตารางที่ 7 : กลยุทธ์ที่ 5. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของธุรกิจ (ต่อ)

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างเสริม SMEs ให้พร้อมเข้าสู่ดิจิทัล化	-สนับสนุนการอบรม การพัฒนา software ที่เหมาะสมกับธุรกิจไทยขนาดย่อม แหล่งทุน เพื่อการจัดซื้ออุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ	- สถาบันพัฒนา SMEs
4. ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบการกระจายสินค้า	- สนับสนุนการลงทุนหรือร่วมลงทุนในธุรกิจ การเก็บรักษาและการกระจายสินค้าของ SMEs	- กระทรวงพาณิชย์
5. ยกระดับศักยภาพความสามารถของหน่วยงานระดับท้องถิ่นในการให้บริการแก่ SMEs และการจัดทำแผนส่งเสริม SMEs ในภูมิภาคให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างธุรกิจภาคต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ	- พัฒนาศักยภาพให้บริการ - ให้การอบรมนิเทศแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน - ผลักดันการร่วมศึกษาและและความคิดระหว่างหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชนระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	- กระทรวง อุตสาหกรรม - กระทรวงพาณิชย์ - สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนตรี - กระทรวงมหาดไทย - สถาบันพัฒนาฯ
6. สร้างเสริมการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมขนาดย่อม	- ปรับปรุงหลักเกณฑ์เงื่อนไขและการจัดตั้งนิคมฯ - ปรับปรุงรูปแบบสถานที่ให้เหมาะสมสำหรับกิจการขนาดย่อม	- สำนักงานนิคมฯ - กระทรวงพาณิชย์

ตารางที่ 8 : กลยุทธ์ที่ 6. พัฒนาวิสาหกิจรายย่อยและวิสาหกิจชุมชน

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลัก ที่เกี่ยวข้อง
1. บ่มเพาะการจัดตั้ง วิสาหกิจรายย่อยและ วิสาหกิจชุมชนที่เป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนา ในอนาคต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนบริการให้คำปรึกษา, สถานที่ ประกอบการ เช่น นิคมอุตสาหกรรม ขนาดย่อม การฝึกอบรมผู้ประกอบการ และแรงงาน, สินเชื่อ หรือการร่วมลงทุน</li> <li>- ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ของรัฐ-ธุรกิจเอกชน- NGO – ชุมชน</li> <li>- สร้างเสริมรูปแบบใหม่ ๆ เช่น มินิมาร์ท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สถาบันพัฒนา SMEs</li> <li>- กรมส่งเสริม อุตสาหกรรม</li> </ul>
2. ส่งเสริมการใช้อุปกรณ์ความรู้ และภูมิปัญญาเดิมของ วิสาหกิจรายย่อย และ วิสาหกิจชุมชน เพื่อสร้าง โอกาสทางธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นำวิทยาศาสตร์สมัยใหม่เข้ามาช่วยเพิ่ม มาตรฐาน คุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิต ประโยชน์ใช้สอย และมูลค่าเพิ่มของ สินค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สถาบันพัฒนา SMEs</li> <li>- กรมส่งเสริม อุตสาหกรรม</li> <li>- กรมส่งเสริม การเกษตร</li> </ul>
3. ยกระดับขีดความสามารถ ด้านการจัดการเชิงธุรกิจ และส่งเสริมให้วิสาหกิจ รายย่อย สามารถเข้าสู่ ระบบที่เป็นทางการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยกระดับให้ระดับกึ่ง โอกาสและ ประโยชน์</li> <li>- สนับสนุนบริการปรึกษาแนะนำและ อบรมเพื่อเตรียมความพร้อม</li> <li>- สร้างแรงจูงใจทางด้านภาษี เพื่อลดต้นทุน ทางด้านภาษีและอุปสรรคอื่นๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สถาบันพัฒนา SMEs</li> <li>- กระทรวงพาณิชย์</li> <li>- กระทรวงการคลัง</li> </ul>

ตารางที่ 8 : กลยุทธ์ที่ 6. พัฒนาวิสาหกิจรายย่อยและวิสาหกิจชุมชน (ต่อ)

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง
4. ผลักดันและยกระดับความร่วมมือในกลุ่มวิสาหกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมกลุ่มเพื่อเชื่อมโยงต่อสมาชิก</li> <li>- ช่วยງาระบบงานและเตรียมความพร้อมให้วิสาหกิจสามารถดำเนินการต่อเนื่องได้เอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สถาบันพัฒนา SMEs</li> <li>- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</li> <li>- กรมส่งเสริมสหกรณ์</li> </ul>

ตารางที่ 9 : กลยุทธ์ที่ 7. สร้างความเชื่อมโยงและพัฒนากลุ่มวิสาหกิจครบวงจร (CLUSTERS)

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง
1. ศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ตามหลักการทางกลุ่มธุรกิจเพื่อประสิทธิภาพโดยรวม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รวบรวมข้อมูลรูปแบบที่มีอยู่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระทรวงอุตสาหกรรม</li> </ul>
2. พัฒนาโครงการนำร่องเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการเชื่อมโยงวิสาหกิจครบวงจรในแต่ละภูมภาค	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดมแนวคิดและความร่วมมือจากองค์กร หน่วยงานในท้องถิ่น และสถาบันการเงิน เพื่อสนับสนุนการลงทุนที่จำเป็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระทรวงอุตสาหกรรม</li> </ul>

ตารางที่ 9 : กลยุทธ์ที่ 7. สร้างความเข้มแข็งและพัฒนาคู่ม้วิสาหกิจربางจร(CLUSTERS) (ต่อ)

แนวทางหลัก	มาตรการ/โครงการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง
3. ผลักดันและสนับสนุนการรวมกลุ่มและการสร้างธุรกิจสัมพันธ์	- รัฐสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมพื้นฐาน	- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม - สถาบันพัฒนา SMEs
4. จัดมาตรการสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 設備 สิทธิประโยชน์ และเงินลงทุนเพื่อผลักดันให้เกิดการลงทุนและร่วมลงทุนดำเนินกิจการประเภทต่างๆ รองรับธุรกิจอย่างครบวงจร	- ผลักดันให้เกิด Clusters ในพื้นที่ต่างๆ	- การนิคม อุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

ที่มา : กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

**1.5 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามประเภทของสถาบัน และระดับการศึกษา  
ปีการศึกษา 2545<sup>1</sup>**

ตารางที่ 10

Type of Institution	รวม	ต่ำกว่า ป.ตรี Lower Than Bachelor	ป.ตรี	ป.บัณฑิต	ป.โท	ป.เอก
			Total	Bachelor's	Graduate	Master's
ผู้สำเร็จการศึกษา (รวม)	174,314	6,209	133,222	5,579	28,572	735
1.ผู้สำเร็จการศึกษานอกสถาบันอุดมศึกษา (รวม)	124,550	6,209	87,262	5,576	24,780	723
1.1 มหาวิทยาลัย/สถาบันจำกัดรับ	76,839	891	46,201	5,521	23,529	697
1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	7,403	-	4,012	235	3,044	112
2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	8,266	-	4,814	981	2,431	40
3) มหาวิทยาลัยขอนแก่น	4,380	8	3,218	88	1,041	25
4) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	6,286	0	3,649	1,083	1,524	30
5) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	6,033	-	4,086	270	1,663	14
6) มหาวิทยาลัยนเรศวร	5,627	-	2,565	519	2,531	4
7) มหาวิทยาลัยนรภพ	3,323	-	2,113	8	1,199	3
8) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	3,386	-	2,933	25	428	-
9) มหาวิทยาลัยมหิดล	5,941	580	2,352	421	2,186	403
10) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4,125	0	2,738	55	1,309	23
11) มหาวิทยาลัยศิลปากร	2,070	1	1,299	423	348	0
12) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	5,341	0	3,454	1,041	838	8
13) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	628	0	628	0	0	0
14) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	3,823	0	2,930	0	884	9
15) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	3,652	295	2,934	0	417	6
16) มหาวิทยาลัยแม่โจ้	1,757	0	1,625	0	132	0

<sup>1</sup> [http://www.mua.go.th/infodata/46/tb8\\_46.htm](http://www.mua.go.th/infodata/46/tb8_46.htm)

ประเภทสถาบัน Type of Institution	รวม Total	ต่ำกว่า Than Lower	ป.ตรี	ป.บัณฑิต	ป.โท	ป.เอก
			ป.ตรี Bachelor's	Graduate	Master's	Ph.D.
<b>Bachelor</b>						
17 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	3,297	0	0	13	3,264	20
18) มหาวิทยาลัยทักษิณ	1,501	0	852	359	290	0
<b>1.2 มหาวิทยาลัย/สถาบันไม่จำกัดรับ</b>	<b>43,482</b>	<b>5,318</b>	<b>37,879</b>	<b>0</b>	<b>285</b>	<b>0</b>
19) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติราช	20,909	5,318	15,306	0	285	0
20) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	22,573	0	22,573	0	0	0
<b>1.3 มหาวิทยาลัย/สถาบันในกำกับ</b>	<b>4,229</b>	<b>0</b>	<b>3,182</b>	<b>55</b>	<b>966</b>	<b>26</b>
21) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี	2,634	0	1,691	55	875	13
22) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	886	0	814	0	59	13
23) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	617	0	585	0	32	0
24) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	92	0	92	0	0	0
<b>2.ผู้สำเร็จการศึกษาในสถาบัน</b>						
<b>การศึกษาเอกชน (รวม)</b>	<b>49,764</b>	<b>0</b>	<b>45,960</b>	<b>0</b>	<b>3,792</b>	<b>12</b>
1) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	5,203	0	4,901	0	293	9
2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	2,251	0	2,129	0	122	0
3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	2,726	0	2,329	0	397	0
4) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	2,440	0	2,440	0	0	0
5) มหาวิทยาลัยพาณิชย์	1,707	0	1,610	0	97	0
6) มหาวิทยาลัยรังสิต	2,268	0	2,036	0	232	0
7) มหาวิทยาลัยyang'ชวลาภกุล	1,268	0	1,229	0	39	0
8) มหาวิทยาลัยศรีปทุม	5,860	0	5,525	0	335	0
9) มหาวิทยาลัยสยาม	2,619	0	2,497	0	122	0
10) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	4,120	0	3,723	0	397	0
11) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	1,460	0	1,364	0	96	0
12) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	4,074	0	3,040	0	1,031	0
13) มหาวิทยาลัยເອເຊຍາຄນູ່	1,683	0	1,589	0	94	0
14) มหาวิทยาลัยเกริก	1,051	0	880	0	171	0

ประเภทสถาบัน Type of Institution	รวม Total	ต่ำกว่า Lower	ป.ตรี Bachelor's	ป.บัณฑิต Graduate	ป.โท Master's	ป.เอก Ph.D.
			ป.ตรี Bachelor	Than	Bachelor	
15) มหาวิทยาลัยเชียงต้อห์น	670	0	630	0	40	0
16) มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา	449	0	441	0	8	0
17) มหาวิทยาลัยอีสเทอร์นเอเชีย	285	0	167	0	118	0
18) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออก เชียงหน่อ	8,378	0	8,066	0	312	0
19) มหาวิทยาลัยนิวัฒนา	0	0	0	0	0	0
20) มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งเอเชีย	53	0	21	0	32	0
21) มหาวิทยาลัยเบ็มส์เตอร์(ประเทศไทย)	47	0	24	0	23	0
22) มหาวิทยาลัยขอนแก่น	0	0	0	0	0	0
23) มหาวิทยาลัยคริสตเดียน	205	0	180	0	25	0
24) มหาวิทยาลัยราชภัฏนราธิวาส	567	0	540	0	27	0
25) วิทยาลัยชีฟ์หลุยส์	120	0	120	0	0	0
26) มหาวิทยาลัยภาคกลาง	427	0	401	0	26	0
27) วิทยาลัยมิชชั่น	131	0	131	0	0	0
28) วิทยาลัยโภนก	215	0	215	0	0	0
29) วิทยาลัยศรีโสภณ	288	0	288	0	0	0
30) วิทยาลัยแสงธรรม	37	0	37	0	0	0
31) วิทยาลัยทองสุข	141	0	141	0	0	0
32) วิทยาลัยคุณิตราชบูรณะ	183	0	183	0	0	0
33) วิทยาลัยนานาชาติ ชิลเลอร์-แสตมฟอร์ด	54	0	54	0	0	0
34) วิทยาลัยรัชกาลaje	55	0	55	0	0	0
35) วิทยาลัยเมืองหาดใหญ่	1,004	0	1,004	0	0	0
36) วิทยาลัยลุมพินีปัจจ	141	0	141	0	0	0
37) วิทยาลัยรัตนบัณฑิต	1,956	0	1,889	0	67	0

ประเภทสถาบัน Type of Institution	รวม Total	ต่ำกว่า	ป.ตรี	ป.บัณฑิต	ป.โท	ป.เอก	
		ป.ตรี Bachelor	Bachelor's	Graduate	Master's	Ph.D.	
Lower							
Than							
Bachelor							
38) วิทยาลัยเทคโนโลยีชั้นนำริมแม่น้ำเจ้าพระยา	418	0	418	0	0	0	
39) วิทยาลัยสันติพลด	282	0	282	0	0	0	
40) วิทยาลัยอิสลามยะลา	224	0	224	0	0	0	
41) วิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏอุตรดิตถ์	115	0	115	0	0	0	
42) วิทยาลัยพิษณุโลก	0	0	0	0	0	0	
43) วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย	0	0	0	0	0	0	
44) วิทยาลัย politeknik ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	126	0	126	0	0	0	
45) วิทยาลัยตาปี	175	0	175	0	0	0	
46) วิทยาลัยเชียงใหม่ อีสท์แบงกอก	82	0	82	0	0	0	
47) วิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่	91	0	91	0	0	0	
48) วิทยาลัยเทคโนโลยีโอลิมปิกได้	213	0	213	0	0	0	
49) วิทยาลัยปทุมธานี	53	0	53	0	0	0	
50) วิทยาลัยฟาร์อีสเทอโรน	115	0	115	0	0	0	
51) วิทยาลัยนอร์ท-กรุงเทพ	86	0	86	0	0	0	
52) วิทยาลัยเชียงต์เทเรชา-อินดี้	42	0	42	0	0	0	
53) วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ	0	0	0	0	0	0	
54) วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	0	0	0	0	0	0	

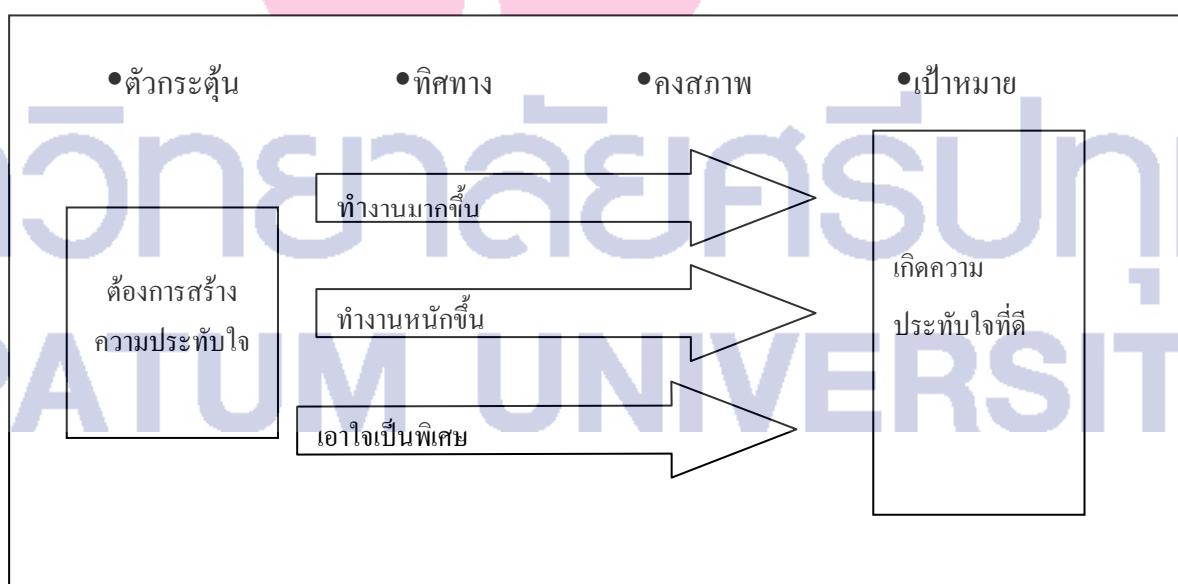
มหาวิทยาลัยศรีปatum  
SRIPATUM UNIVERSITY

## 2. ทฤษฎีที่รองรับเรื่องที่วิจัย

### 2.1 ทฤษฎีการจูงใจ

การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ

จากความหมายการจูงใจดังกล่าว มีองค์ประกอบเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก คือ ความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นเรื่องของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลังเพื่อให้เกิดการกระทำ ตัวอย่างเช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ ตนรักและเป็นงานที่ชอบ เป็นต้น การที่บุคคลต้องการตอบสนองแรงขับจึงกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จขึ้น ประการที่สองในการตอบสนองต่อแรงขับดังกล่าวบุคคลนั้นจะเลือกแนวทางต่าง ๆ (Direction) เพื่อปฏิบัติ เช่น เพื่อทำให้คนอื่นประทับใจคน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติ ด้วยการทำงานมากขึ้นให้เกิดผลดี ทำงานในโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมาย ให้หนักขึ้นเป็นพิเศษ เป็นต้น โดยทางเลือกเหล่านี้ ล้วนเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และประการสุดท้ายคือ การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายซึ่ง ณ จุดนั้นเป็นการตอบสนองแรงขับของบุคคล ในขณะเดียวกันด้วย องค์ประกอบของการจูงใจดังกล่าวมาแล้ว สามารถสรุปตัวอย่างได้ภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 : ความหมายของการจูงใจ

ที่มา : Greenberg and Baron, 1997 : 142

### การจูงใจภายนอกและการจูงใจภายใน (Extrinsic and intrinsic motivation)

การจูงใจภายนอก เป็นการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั้นเอง ตัวอย่างเช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน การให้ผลประโยชน์ต่างๆ นโยบายของบริษัท วิธีการนิเทศตรวจสอบงาน เป็นต้น

การจูงใจภายใน เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพื่อ实现คุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน การอภิการทำงานเพื่อภารกิจท้าทายความสามารถของตนเอง หรือ กิจกรรมนอกเหนือจากการงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคน ล้วนเกิดขึ้น จากการจูงใจภายในทั้งสิ้น

### ประเภทของทฤษฎีการจูงใจ

ประเภทของทฤษฎีการจูงใจ แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ กลุ่มแรกเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มุ่งเน้นปัจจัยที่เป็นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเรียกอีกนัยหนึ่งว่า ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content theories of motivation) ส่วนกลุ่มหลังเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มุ่งเน้นด้านกระบวนการ (Process theories of motivation) ที่มุ่งชี้รายละเอียดว่า การจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร ดังนี้

### ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นเรื่องความต้องการ (Need theories of work motivation)

ทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการต่างพยาามระบุประเภทความต้องการของมนุษย์ และศึกษาว่าเมื่อไห้อาย่างไรที่ความต้องการแต่ละประเภทจะก่อให้เกิดการจูงใจขึ้นแก่บุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ความต้องการทางกายภาพ หรือทางจิตวิทยา ที่เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถตอบสนองได้โดยใช้แรงจูงใจเฉพาะอย่าง สำหรับการวิจัยครั้นนี้ มีทฤษฎีที่สอดคล้อง ซึ่งจะนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในครั้นนี้ แก่

2.1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ ซึ่งเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ อับราฮัม มาสโลว์ ซึ่งได้ขดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่

- ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำ เพื่อการอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ ออกซิเจน เป็นต้น มีปัจจัยขององค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ก็คือ การได้รับเงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขของการทำงานที่เอกสารพักดีศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย เสรีภาพที่ปลอดจากการคุกคามใดๆ เป็นต้น การตอบสนองความต้องการขั้นที่ 2 นี้ โดยจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคมและเงิน ตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าจ้างตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของ การดำรงชีวิต การให้เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพ เป็นต้น
3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) การเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมี ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ การตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการ เปิดโอกาสให้สามารถได้พบประสังสรรค์ทางสังคมระหว่างทำงาน ใช้วิธี นิเทศงานด้วยการแนะนำช่วยเหลืออันทัมมิตร ให้โอกาสสามารถได้ทำงาน แบบ ทีมและพัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่ เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง เป็นต้น การตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลคลองความสำเร็จครั้งสำคัญ การให้เงินโบนัส การให้การยอมรับ การมอบรางวัลเป็นโล่ หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับ การยกถ้วยก่อนถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่างๆ การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นในฐานะเป็น “บุคคลดีเด่น” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่อง ในความสำเร็จ เป็นต้น
5. ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำดังใจปรารถนา (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการ ขึ้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Self-fulfillment) ได้ทำและได้สำเร็จในทุกอย่างที่ตนໄฟ์ฟินและปรารถนา ได้ใช้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตน ได้ถึงปีดสูงสุด

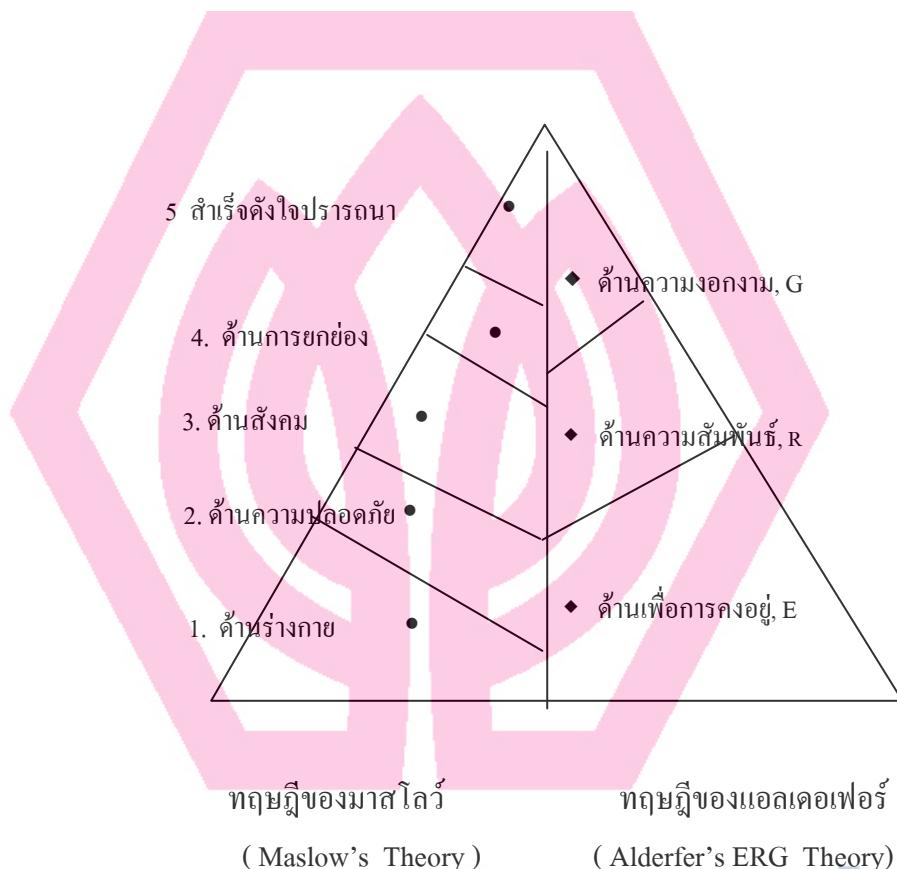
จากทฤษฎีของมาสโลว์ ปัจจัยที่เป็นความต้องการระดับล่าง เช่น ความต้องการทางร่างกายก็คือ หรือด้านความมั่นคงปลอดภัยก็คือ เป็นความต้องการที่มาจากการสิ่งแวดล้อม ใจภายนอก (Extrinsic motivation) ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ หรือความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนา ก็คือ มีลักษณะเป็นสิ่งจูงใจจากภายใน (Intrinsic motivation) มาสโลว์เชื่อว่า มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นต่อไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นพลังที่ส่งผลกระทบต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่ถ้าความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับนั้นจะไม่เป็นแรงจูงใจอีก โดยผู้นั้นจะแสดงให้เห็นความต้องการระดับที่สูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้ ยกเว้นความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนา ที่ยังเป็นแรงจูงใจอยู่เสมอแม้ว่าบุคคลจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้แล้วก็ตาม

### 2.1.2 ทฤษฎีอาร์จีของแอลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

แอลเดอเฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่า ทฤษฎีอาร์จี ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งการต้องตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็น วัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการได้แยกปลดล็อกความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่น จึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม และบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์แต่แอลเดอเฟอร์เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกันมากกว่าดูที่ความถูกใจ
3. ความต้องการด้านความองอาจ (G = Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการด้านความองอาจ

ตามทฤษฎีนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ ดังใจปาร์ตนา กับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแห่งการได้รับความสำเร็จ (Achievement) และได้รับผิดชอบ (Responsibility)



ภาพที่ 2 : เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอร์เฟอร์

ที่มา : Greenberg and Baron, 1997 : 145

จากภาพที่ 2 จะเห็นว่าระบบการจำแนกประเภทความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ไม่ต่างไปจากของมาสโลว์มากนัก นอกจากนี้แอลเดอร์ฟอร์ยังเห็นพ้องกับมาสโลว์ที่ว่า เมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ เมื่อความต้องการเพื่อการคงอยู่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความสัมพันธ์จะทวีความเข้มข้นมากขึ้น โดย แอลเดอร์เฟอร์อธิบายกรณีเช่นนี้ว่า ยิ่งความต้องการที่เป็นรูปธรรมได้รับการตอบสนองมากขึ้นเพียงไรพลังทั้งหลายจะพุ่งเป้าไปที่การให้ได้รับการตอบสนองความต้องการที่

เป็นนามธรรมมากขึ้นเพียงนั้น และประการสุดท้ายแลอเดอเฟอร์เห็นด้วยกับมาสโลว์ว่า ความต้องการที่เป็นนามธรรมสูง คือ ความต้องการด้านความของงาน ซึ่งแม้จะได้รับการตอบสนองแล้ว ก็ตาม แต่ยังเป็นแรงจูงใจที่ต้องการอีกต่อไปไม่จบสิ้น

ส่วนที่ทฤษฎีอาร์จี แตกต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่

ประการแรก ทฤษฎีอาร์จีไม่เชื่อว่า ความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำ จะต้องได้รับการตอบสนอง เรียบร้อยก่อนจึงจะเกิดความต้องการในระดับสูงที่มีความเป็นรูปธรรมน้อยกว่าตามมา ด้วยเหตุนี้ ทฤษฎี อาร์จี จึงไม่กำหนดระดับความต้องการที่อยู่ข้างตากลางกัน โดยเชื่อว่าบุคคลที่มี ประสบการณ์และภูมิหลังมาก่อน อาจแสดงความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการ ด้านความของงาน ทั้งที่ความต้องการเพื่อความคงอยู่ยั่ง ไม่ได้รับการตอบสนองก็ได้ ดังนั้นทฤษฎี อาร์จี จึงให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในแง่โครงสร้างของการจูงใจได้อย่าง กว้างขวางกว่าทฤษฎีของมาสโลว์

ประการที่สอง ทฤษฎีอาร์จีเชื่อว่า ถ้าบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่เป็น ระดับสูง กว่า ก็ยังทำให้บุคคลนั้นเพิ่มความปรารถนาได้รับการตอบสนองความต้องการที่อยู่ใน ระดับต่ำกว่า มากยิ่งขึ้น ประเด็นนี้จึงเป็นจุดแตกต่างที่สำคัญไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ เพราะ มาสโลว์ เชื่อว่า ถ้า ความต้องการอย่างแรงกล้าด้านการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) ยัง ไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลผู้นี้ก็จะไม่กลับลงไปสนใจให้ตอบสนองความต้องการระดับที่ต่ำ กว่าคือ ความต้องการ เป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) แต่อย่างใด แต่ถ้าเป็นทฤษฎีอาร์จี เชื่อว่าถ้าบุคคลไม่สามารถบรรลุความต้องการในระดับสูงได้ บุคคลก็จะลดระดับความต้องการ ที่ต่ำกว่าลง ซึ่งเป็นความต้องการที่มีลักษณะรูปธรรมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานเขียน

โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ ต้องการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับหัวหน้า แต่ไม่สามารถบรรลุความต้องการนี้ได้ ก็จะหันไปแสวงหาความต้องการเพื่อการคงอยู่แทน โดยอาจเรียกร้องหัวหน้าขอเพิ่ม เงินเดือนค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ มากขึ้น แลอเดอเฟอร์จึงสรุปว่า ความต้องการที่ได้รับ การตอบสนองแล้ว สามารถทำหน้าที่เป็นตัวจูงใจเพื่อทบทวนความต้องการระดับสูงกว่าที่ ไม่ได้รับการตอบสนองได้ โดยสรุปทฤษฎีอาร์จี ตั้งอยู่บนสมมุติฐานด้านการจูงใจที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ได้แก่

- 1) ถ้าความต้องการที่อยู่ลำดับล่างสามารถตอบสนองได้มากเพียงไร ยิ่งทำให้เกิดความต้องการที่อยู่ในลำดับสูงเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น และ
- 2) ถ้าความต้องการที่อยู่ลำดับสูงได้รับการตอบสนองน้อยเพียงไร ยิ่งทำให้เกิดความต้องการที่อยู่ในลำดับล่างเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น

ในทฤษฎีอาร์จี ถือความต้องการระดับล่างสุดคือ ความต้องการเพื่อการคงอยู่ เป็นสิ่งฐานใจ ภายนอก ส่วนความต้องการระดับสูงกว่า คือ ความต้องการด้านความสัมพันธ์และความต้องการ ด้านความองกงาน ถือเป็นสิ่งฐานใจภายใน ทั้งนี้แอลเดอเรอร์เชื่อว่า ความต้องการทั้งสามระดับ ดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ด้วยเหตุนี้การให้นักศึกษาตอบสนองความต้องการด้านความ องกงานด้วยการกระตุ้น หรือมอบหมายงานที่ทำหายให้ทำนั้น เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ แม้ว่านักศึกษา นั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการเพื่อการคงอยู่ก็ตาม ในทำนองเดียวกัน บางครั้งปัจจัย บุญใจภายนอกสามารถที่จะกดแทนปัจจัยบุญใจภายใน ได้ ดังตัวอย่าง เช่น นักศึกษาที่ปฏิเสธต่องานที่ สร้างเสริมความองกงาน อาจพึงพอใจที่ได้รับความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้าเป็น การขาดเชิงมากกว่า

### 2.1.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

แมคเคลแลนด์ นักจิตวิทยาได้ใช้เวลานับสิบปีเพื่อศึกษาโครงสร้างความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวกับเรื่องการบุญใจ ตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ ถือว่าความต้องการ (need) สะท้อนมาจากการคุณลักษณะด้านบุคคลภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์จากการเดียงคุณดังแต่เยาววัย ทฤษฎีนี้ต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ และแอลเดอเรอร์ตรงที่ไม่เน้นความต้องการในลักษณะ ตามลำดับขึ้น แต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลลัพธ์เนื่องมาจากความต้องการ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ ภัยได้สถานการณ์หนึ่งก็จะมีความต้องการอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงบุญใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้น แมคเคลแลนด์ได้เสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมองค์การได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการอำนาจ

#### 1. ความต้องการความสำเร็จ (need for Achievement เรียบย่อว่า nAch)

ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person) จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวดังนี้

- 1.1 ชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมายอดตรง จึงไม่ชอบงานที่สถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญ เพราะถือว่าทำให้คน พลาดโอกาสที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง

- 1.2 ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยงแต่อยู่ในวิสัย คาดว่าจะสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะเห็นว่า ความสำเร็จที่มาจากการเป้าหมายง่าย ๆ ไม่มีประโยชน์อะไร ขณะเดียวกันถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไปก็

อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับ ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person)

1.3 ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประกันความสำเร็จในคราวต่อไป รวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วย ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่งแบ่งขันกับตนเองและผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้น สนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่เปลกใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาว โดยการกระทำดังกล่าว มีได้มุ่งหมาย ที่จะเอาใจใส่หรือทำให้ครบรสชาด แต่ที่ทำก็เพื่อมุ่งตอบสนองแรงจูงใจภายในของตน ด้วยเหตุนี้จึงกล่าว ได้ว่า ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎี เป็นตัวอย่างของผู้มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-actualization) และผู้ที่มีความต้องการลง功夫 (Growth needs) ในทฤษฎีของมาสโลว์และแอลเดอเฟอร์ตามลำดับ

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation เรียบง่ายว่า nAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้าง และรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่น และต้องการได้ผลตอบแทนที่น่าพอใจจากผู้อื่น เป็นผู้มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่น ได้อายุรเวด เก่งในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆ เป็นคนที่ชอบหล่อเลี้ยงความขัดแย้งและแบ่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพัน ตามทฤษฎีนี้จึงตรงกับผู้มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) ของทฤษฎีมาสโลว์ และผู้มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs)

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power เรียบง่ายว่า nPow) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (nPow person) มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อกันอื่น ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสื่อมอันตรายสูง ผูกพันกับการมีเกียรติศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตามความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ด้วยเหตุที่อำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการ มีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่น และทำประโยชน์แก่องค์กร ได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ ก่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการได้ทำดังใจปรารถนา (Self-actualization) ตามทฤษฎีมาสโลว์มากที่สุด

จากทฤษฎีนี้แม่คเคลแคนด์คาว่า คนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้คืนพบรและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน กล่าวคือ คนที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (nAch person) จะเน้นกับงานด้านการตลาดหรือพนักงานขาย หรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจอิสระของตนเอง เนื่องจากงานเหล่านี้ ล้วนต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับ ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนตัวสูง รวมทั้งเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายของงานได้เอง ส่วนผู้ที่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff person) มักมีแรงจูงใจต่องานประเทงงานบริการสังคม งานลูกค้าสัมพันธ์ เนื่องจากงานเหล่านี้จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และประการสุดท้าย สำหรับผู้ที่มีความต้องการอำนาจ (nPow person) มีแรงจูงใจสูงที่ต้องการมีอิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่น จึงเน้นสำหรับงานหนังสือพิมพ์หรืองานด้านบริหาร อย่างไรก็ตามจากผลงานวิจัยของแม่คเคลแคนด์พบว่า ผู้บริหารที่มี ประสิทธิผลที่สุด ควรมีความต้องการการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ มีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อเป้าหมายขององค์การเป็นต้น



มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 11 : เปรียบเทียบทฤษฎีจิตใจของมาสโลว์ และ แมคเคลแลนด์

ทฤษฎีของมาสโลว์	ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์
การได้สำเร็จตั้งใจ (Self-actualization)	ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)
ความต้องการยกย่อง (Self-esteem)	ความต้องการอำนาจ (Need for power)
ความต้องการทางสังคม (Social)	ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for affiliation)
ความต้องการความปลอดภัย (Safety)	
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological)	

ตัวดำเนินการ : Frunzi and Savini, 1997 : 148

## 2.2 การตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision Making) เป็นกิจกรรมที่มนุษย์ทุกคนต้องทำ ไม่ว่าจะทำเพื่อตัวเอง ทำเพื่อผู้อื่น หรือทำเพื่อองค์กรที่เขาเป็นส่วนหนึ่ง ในฐานะต่างๆ กัน

วุฒิชัย จำรงค์ (2523) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องของการจัดการที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และในการจัดการนั้น การตัดสินใจเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานทุกๆ เรื่อง ทุกๆ กรณีเพื่อดำเนินการไปสู่วัตถุประสงค์ อาจมีเครื่องมือมาช่วยในการพินิจพิจารณา มีเหตุผลส่วนตัว อารมณ์ ความรักใคร่ ขอบพอ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีลักษณะเป็นกระบวนการ อันประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ ต่อเนื่องกันไป ดังนี้

1. การแยกแยะตัวปัญหา (Problem Identification) ในขั้นตอนแรกของการตัดสินใจนั้น เป็นเรื่องของการสร้างความแน่ใจ มั่นใจ โดยการค้นหาทำความเข้าใจกับตัวปัญหาที่แท้จริง เพราะเหตุว่ากระบวนการตัดสินใจจะเริ่มต้นตามขั้นตอนแรก เมื่อผู้ทำการตัดสินใจมีความรู้สึกว่า ได้เกิดปัญหาขึ้นมา นั้นก็คือ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในว่า ได้มีบางสิ่งบางอย่างปรากฏขึ้น โดยมิได้คาดคิด

2. การหาข่าวสารที่เกี่ยวกับตัวปัญหานั้น (Information Search) การเสาะหาข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น การเสาะหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหานั้น ซึ่งอาจไม่ใช่สาเหตุโดยตรงก็ได้

3. การประเมินค่าข่าวสาร (Evaluation of Information) เป็นความจำเป็นที่จะต้องประเมินค่าดูว่า ข่าวสารที่ได้มานั้นถูกต้องเหมาะสมเพียงพอตรงกับเวลา และสามารถที่จะนำไปประมวลปัญหาได้หรือไม่

4. การกำหนดทางเลือก (Listing Alternative) เป็นขั้นตอนสำคัญของการตัดสินใจ คือ การกำหนดทางเลือกมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เป็นการพยากรณ์จะครอบคลุมวิถีทางที่จะแก้ปัญหาได้หลายๆ วิธี ถ้าเรามีข่าวสารสมบูรณ์สำหรับปัญหาแต่ละเรื่อง เราอาจกำหนดทางเลือกได้เหมาะสมและครอบคลุมอย่างแท้จริงได้

5. การเลือกทางเลือก (Selection of Alternative) เมื่อได้กำหนดทางเลือกต่างๆ ก็ต้องมาแล้ว พร้อมทั้งกำหนดลำดับความสำคัญ และความเหมาะสมในการแก้ปัญหา ขั้นตอนต่อไปคือ การเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติการต่อไป (Selection of a Course of Action) และขั้นนี้เองที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า เป็นการตัดสินใจอย่างแท้จริง

6. การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (Implement of Decision) เมื่อทางเลือกได้ถูกเลือกเข้ามาแล้ว ก็เป็นการปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจหรือทางเลือก

นอกจากนี้ วุฒิชัย จำนวนที่ (2523) ได้ให้ความเห็นว่าการตัดสินใจมีระดับความสำคัญอยู่ 3 ประการ ซึ่งถือว่าเป็นธรรมชาติของการตัดสินใจ คือ

1. กิจกรรมด้านเชาว์ปัญญา (Intelligence activity) หมายถึงการสืบเสาะหาข้อมูล ข่าวสารสภาพสิ่งแวดล้อมสำหรับใช้ในการตัดสินใจ
2. กิจกรรมการออกแบบ (Design activity) เป็นการสร้างการพัฒนา และการวิเคราะห์แนวทางต่างๆที่น่าจะนำไปปฏิบัติได้
3. กิจกรรมการคัดเลือก (Choice activity) คือการเลือกทางอันเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติจริง

ขั้นตอนทั้งสามประการนี้ทำให้เห็นธรรมชาติที่สำคัญของการตัดสินใจว่า เป็นกระบวนการตามลำดับขั้น ที่จะเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งของมาสำหรับใช้ในการปฏิบัติ ดังนั้นหลักการตัดสินใจมิได้สิ้นสุดที่การเลือกแนวทางปฏิบัติ แต่จะสิ้นสุดที่การปฏิบัติตาม แนวทาง ที่เลือกไว้แล้วนั่นเอง

อรุณ รักษธรรม (2534: 5) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ดังนี้

1. การทำความเข้าใจในเรื่องของปัญหา
2. การกำหนดแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหา
3. การวิเคราะห์ทางเลือก
4. การเบริยมเทียบแต่ละทางเลือก
5. เลือกทางเลือกที่แก้ปัญหาดีที่สุด

ในการศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอน ของกระบวนการตัดสินใจดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่า แม่นักวิชาการจะแบ่งขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจแตกต่างกัน แต่ขั้นตอนหลักที่สำคัญในกระบวนการตัดสินใจในเชิงทฤษฎีประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ขั้นตอน คือ การตระหนักและวิเคราะห์ปัญหา การรวบรวมข้อมูล และกำหนดทางเลือก การประเมินหรือพิจารณาทางเลือก การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และการปฏิบัติตามทางเลือก รวมทั้งการติดตามผล

### 2.3 การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของธุรกิจชุมชน การบริหารธุรกิจ เป็นไปอย่างอิสระ ผู้บริหารมักเป็นเจ้าของกิจการเอง เงินลงทุนที่นำมาทำธุรกิจมักเป็นเงินทุน ส่วนตัว หรือถูกสนับสนุนด้วยคนกลุ่มเล็กๆ บุคคลผู้สนใจประกอบธุรกิจโดยเดือดตั้งธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมอาจมีเหตุผลหลายอย่าง ซึ่งพอกำหนดประเด็นหลักได้ดังนี้

1. ต้องการหารายได้ให้มากขึ้นกว่าการเป็นลูกจ้างคนอื่น หรืออาจต้องการความเป็นอิสระ การเป็นเจ้าของกิจการเองไม่ต้องมีเงินรายมาอยบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

2. สามารถดำเนินงานต่างๆ ได้ตามที่ต้องการ การเป็นเจ้าของกิจการเพียงคนเดียว ก่อให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน มีอำนาจในการวางแผน กำหนดนโยบายโดยไม่ต้อง คอยกรงออกเกรงใจและต้องรับใช้ผู้อื่น สามารถเป็นนายของตนเอง ได้อย่างเต็มที่

3. ต้องการความมั่นคงของตนเอง การเป็นลูกจ้างอาจไม่มีความมั่นคงในการทำงาน คือ อาจจะถูกเลิกจ้างเมื่อใดก็ได้ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะเป็นไปทีละขั้น การเพิ่มขึ้นของ เงินเดือนที่ได้รับมักจะมีอัตราแน่นอนตายตัวและจำกัด

4. ความภูมิใจในสังคมที่มีโอกาสช่วยเหลือประเทศด้านการจ้างงานและมีเกียรติยศ ศักดิ์ศรีที่สังคมยกย่อง ทำให้มีโอกาสสร่วมพัฒนาสังคม

ความต้องการมีกิจการของตนเอง หรือการวางแผนที่จะเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียง ใน บางครั้งอาจแนวความคิดและการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว หรือจากเพื่อนฝูง โดย บุคคลเหล่านี้เห็นว่าเรามีความสนใจและมีความสามารถในด้านนี้ ทำไม่คุณจึงอยากก้าวเข้าสู่ธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม Hatten (2003 : 34) กล่าวว่า ความสำเร็จในการประกอบการ หมายถึง กระบวนการในการค้นหาโอกาสความต้องการของตลาด และเชื่อมกับความเสี่ยงในการสร้าง องค์การ และขึ้นกับตัวผู้ประกอบการ ที่จะต้องมีวิสัยทัศน์ในการมองโอกาสที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และอนาคต ในขณะเดียวกันต้องพยายามที่จะแสวงหาประโยชน์จากโอกาสเหล่านี้

นอกจากนี้ สมชาย หริัญกิตติ และศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542 ; 26) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติ ของผู้ประกอบการที่ดี ที่ช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประสบความสำเร็จ คือ

1. มีแรงจูงใจไฟสมฤทธิ์ค่อนข้างสูง เชื่อมั่นในตัวเอง กล้าเสี่ยง ไม่กลัวความล้มเหลว
2. มีความสามารถในการคิดหรือมีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่จะนำเอาแนวความคิดที่ดี มา เสริมสร้างให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจ ทำสิ่งที่ถูกต้องก่อนคนอื่นเสมอ จะก่อให้เกิดข้อได้เปรียบ ทางการแข่งขัน
3. มีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการจูงใจลูกน้อง มีศักดิ์ประโนกร ปกรองคนและดึงดูดลูกค้า มีทักษะที่ดีด้านการติดต่อสื่อสาร

4. มีความรู้ความสามารถในการบริหาร รู้จักวางแผน การควบคุม การจัดองค์การ  
การ สังการ การจัดทำบุคลากร ตลอดจนมีความอดทน และสามารถทำงานหนักได้  
มีคุณจำนวนเล็กน้อยที่มีคุณสมบัติครบถ้วน แต่หากต้องการความสำเร็จแล้ว ควรมี  
ลักษณะบางประการที่กล่าวมาแล้วในตัว และบุคคลสามารถประสบความสำเร็จได้ถ้ามีความ  
ตั้งใจ มุ่งมานะทำงาน และพร้อมรับความเสี่ยง ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความเสี่ยง  
ทางธุรกิจที่ต้องเผชิญ 4 ประการ ได้แก่

1. ความเสี่ยงด้านการเงิน ผู้มาใหม่ที่เข้าสู่ธุรกิจส่วนมากจะนำเงินที่เก็บออมมาทดลองธุรกิจ  
มาลงทุนในกิจการ ที่มีศักยภาพในการเจริญเติบโตสูง หรือร่วมทุนกันเองในครอบครัว และทุกคน  
ต้องยอมรับมาตรฐานชีวิตที่อาจตกต่ำลง จนกว่าธุรกิจจะเจริญ
2. ความเสี่ยงในอาชีพการทำงาน บางคนอาจมีอาชีพมั่นคงอยู่แล้ว การหันมาประกอบธุรกิจ  
อาจประสบความล้มเหลว อาจพบอุปสรรคในการทำงานใหม่
3. ความเสี่ยงในการสร้างความก่อคืนภายในครอบครัว การเริ่มต้นธุรกิจต้องการการทุ่มเท<sup>2</sup>  
ทั้งแรงกาย แรงใจ และเวลา ซึ่งผู้ประกอบธุรกิจจะต้องแบ่งปันเวลาให้ทั้งครอบครัวและธุรกิจ
4. ความเสี่ยงด้านสภาพจิตใจ ถ้าประสบความล้มเหลวในธุรกิจ อาจสูญเสียความมั่นใจ  
รู้สึกไม่มั่นคง และพบว่าเป็นเรื่องยากที่จะตั้งต้นใหม่อีกครั้ง

แต่ถ้าประสบความสำเร็จ ผู้ประกอบธุรกิจจะได้รับผลตอบแทนมากมาย และจะกลายเป็น  
ส่วนสำคัญของโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ด้วยการจ้างงาน และเพิ่มทางเลือกแก่ผู้บุริโภคด้วยการ  
เลือกสรรสินค้าและบริการ รวมทั้งมีส่วนช่วยเหลือสังคม จะรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานของตนเอง  
ตัดสินใจด้วยตนเอง และสร้างอนาคตให้กับตนเองและครอบครัว

# มหาวิทยาลัยศรีปทุม

## SRIPATUM UNIVERSITY

**ตารางที่ 12 : เปรียบเทียบคุณประโยชน์และผลเสียของการเป็นเจ้าของกิจการ  
การเป็นเจ้าของกิจการ**

ข้อได้เปรียบ	ข้อเสียเปรียบ
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ความพึงพอใจส่วนบุคคล</li> <li>➤ มีอิสระในการตัดสินใจ</li> <li>➤ ผลตอบแทนทางการเงิน</li> <li>➤ สัมผัสถึงความล้ำเร็ว</li> <li>➤ มีหน้ามีตาในสังคม</li> <li>➤ โอกาสในการเป็นผู้นำ</li> <li>➤ ได้สร้างงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ความเสี่ยงมากmanyที่ต้องเผชิญทั้งภัยให้ความควบคุมและนอกเหนือความควบคุม(สภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม)</li> <li>➤ มีเจ้านายจำนวนมาก เช่นลูกค้าคู่แข่ง ผู้วางแผนเบียบของทางราชการ เจ้าหนี้</li> <li>➤ ความรับผิดชอบสำหรับทุกการตัดสินใจ (รู้สึกโศกเดี่ยวในบางครั้ง)</li> <li>➤ วันทำงานยาวนานกว่า</li> <li>➤ วันหยุดน้อยกว่า</li> <li>➤ มีคนจำนวนไม่มากที่สามารถพูดคุยปรึกษาปัญหาได้</li> </ul>

**3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**  
**3.1 งานวิจัยในประเทศ**

ภาสกร แช่มประเสริฐ (2545) ศึกษาการเปรียบเทียบภูมิหลังและลักษณะความเป็นผู้ประกอบการระหว่างผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำในการดำเนินกิจการ อุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 205 คน ผลการวิจัยพบว่า

- ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการสูงและต่ำนี้ มีภูมิหลังในด้านเพศ ระดับช่วงอายุ และการเป็นสมาชิกสมาคมหรือชุมชน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p<0.05$ ) ส่วนภูมิหลังในด้าน เชื้อชาติ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ

สมรส อาชีพบิดา และอาชีพมารดา ตำแหน่งในกิจการ การบริหารงาน ช่วงระยะเวลาในการประกอบกิจการ ประสบการณ์ทำงานก่อนเปิดกิจการ ตำแหน่งงานก่อนเปิดกิจการ และช่วงระยะเวลาในการทำงานอื่นมาก่อนนั้น ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการสูง มีลักษณะความเป็นผู้ประกอบการแตกต่างจากผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ ( $p<0.001$ ) โดยผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูง มีค่าเฉลี่ยลักษณะความเป็นผู้ประกอบการสูงกว่าผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จต่ำ จำนวน 9 ด้าน คือ ฝ่ายความสำเร็จ กล้าริเริ่ม ความมั่นใจในตนเอง การจัดการการผลิตผลิตภัณฑ์หลากหลาย กระแสทางโอกาส แรงจูงใจและพลัง มุ่งมั่นอดทน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย การแสวงหาข้อมูลและความเชี่ยวชาญจากผู้อื่น

กิวpenซ์ ระเบียบนานาชาติ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดทางปัญญา และความคลาดทางอารมณ์ ที่มีต่อแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 195 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ มีความสัมพันธ์กับระดับความคลาดทางอารมณ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ความคลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และไม่พบว่าความคลาดทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติใดๆ

พรพรรณ อุทัยวี รศ.ดร.นีออน พิณประดิษฐ์ พศ. พรรณทิวา รุจิพร (2545) ศึกษาผลของตัวบ่งชี้ทางจิตวิทยาสังคมและปริมาณการทำงานพฤติกรรมไฟร้ายของนักศึกษาครู โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยทางสถานการณ์ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม การส่งเสริมจากสภาพแวดล้อมในสถานการศึกษา และการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา
2. ปัจจัยทางจิตลักษณะ มี 5 ตัวแปร แบ่งเป็นจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ตัวแปร คือ ความเชื่ออ่านใจในตน และจิตลักษณะเดิม 4 ตัวแปร ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมในตน แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ และการปฏิบัติทางพุทธศาสนา

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 80 คน มหาวิทยาลัยขอนแก่น 240 คน รวมทั้งสิ้น 320 คน ผลการวิจัยพบว่า

## 1. ปัจจัยทางสถานการณ์ มีผลต่อพฤติกรรมไฟร้ายของนักศึกษาครู ดังนี้

### 1.1 การสนับสนุนทางสังคม มีผลต่อพฤติกรรมไฟร้ายของนักศึกษาครูในกลุ่มต่อไปนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่างรวม ที่มีความเชื่ออำนาจในตนและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงหรือต่ำทั้งสองตัวเปรีย หรือมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง
- 2) กลุ่มผลการเรียนต่ำ ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง แต่มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง หรือมีความเชื่อในอำนาจตนและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ หรือมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง
- 3) กลุ่มชั้นปีที่ 2 ที่มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง หรือมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง หรือมีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาต่ำ
- 4) กลุ่มผลการเรียนสูง ที่มีความเชื่ออำนาจในตนและมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง
- 5) กลุ่มชั้นปีที่ 3 มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง
- 6) กลุ่มชั้นปีที่ 1 ที่มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ และ
- 7) กลุ่มตัวอย่างรวม และทุกกลุ่มตัวอย่างย่อย กล่าวคือ ถ้านักศึกษาครู กลุ่มดังกล่าว ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมไฟร้ายสูงกว่า นักศึกษาครูกลุ่มดังกล่าวที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม

### 1.2 การส่งเสริมจากสภาพแวดล้อมในสถานการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมไฟร้ายของนักศึกษาครูในกลุ่มต่อไปนี้

- 1) กลุ่มผลการเรียนต่ำ ที่มีความเชื่ออำนาจในตนและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำ
- 2) กลุ่มเพศหญิงที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และ
- 3) กลุ่มตัวอย่างรวม และทุกกลุ่มตัวอย่างย่อย กล่าวคือ ถ้านักศึกษาครู กลุ่มดังกล่าว ได้รับการส่งเสริมจากสภาพแวดล้อมในสถานการศึกษาสูง จะมีพฤติกรรมไฟร้ายสูงกว่า นักศึกษาครูกลุ่มดังกล่าวที่ได้รับการส่งเสริมจากสภาพแวดล้อมในสถานการศึกษาต่ำ

### 1.3 การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมไฟร้ายของนักศึกษาครูในกลุ่มต่อไปนี้

- 1) กลุ่มเพศชาย ที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาต่ำ และ

- 2) กลุ่มตัวอย่างรวม และแทนทุกกลุ่มตัวอย่างอย่าง ยกเว้น กลุ่มเพศหญิงชั้นปีที่ 2 และกลุ่มผลการเรียนสูง กล่าวคือ ถ้านักศึกษาครูกลุ่มดังกล่าวนี้ มีการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาสูง จะมีพฤติกรรมไฟร์สูงกว่า นักศึกษากลุ่มดังกล่าวที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาต่ำ

## 2. ปัจจัยทางจิตลักษณะ

2.1 ปัจจัยทางจิตลักษณะตามสถานการณ์ คือ ความเชื่ออำนาจในตน มีผลต่อ พฤติกรรมไฟร์ของนักศึกษาครูในกลุ่มต่อไปนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่างรวม ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำหรือ มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง
- 2) กลุ่มเพศหญิง ที่ได้รับการส่งเสริมจากสภาพแวดล้อมในสถานการศึกษาต่ำ และ
- 3) กลุ่มตัวอย่างรวม และแทนทุกกลุ่มตัวอย่างอย่าง ยกเว้นกลุ่มชั้นปีที่ 2 กล่าวคือ ถ้านักศึกษาครูกลุ่มดังกล่าวนี้ ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีพฤติกรรมไฟร์สูงกว่า นักศึกษากลุ่มดังกล่าวที่ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

2.2 ปัจจัยทางจิตลักษณะเดิม มีผลต่อพฤติกรรมไฟร์ของนักศึกษาครู ดังนี้

2.2.1 แรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ มีผลต่อพฤติกรรมไฟร์ของนักศึกษาครู ในกลุ่มต่อไปนี้

- 1) กลุ่มชั้นปีที่ 2 ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ แต่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง หรือมีความเชื่ออำนาจในตนสูงหรือต่ำก็ตาม กล่าวคือ ถ้านักศึกษาครูกลุ่มดังกล่าวนี้ มี แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมไฟร์สูงกว่า นักศึกษากลุ่มดังกล่าวที่มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ต่ำ

2.2.2 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน มีผลต่อพฤติกรรมไฟร์ของนักศึกษาครู ในกลุ่ม ต่อไปนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่างรวม และกลุ่มชั้นปีที่ 2 ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง หรือได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ และ
- 2) กลุ่มตัวอย่างรวม กลุ่มเพศชาย และกลุ่มชั้นปีที่ 2 ถ้านักศึกษาครู กลุ่มดังกล่าวนี้ มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสูง จะมี พฤติกรรมไฟร์สูงกว่า นักศึกษากลุ่มดังกล่าวที่มีลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตนต่ำ

**2.2.3 การปฏิบัติทางพุทธศาสนามีผลต่อพุทธกรรมไฟรื้อของนักศึกษาครูในกลุ่มต่อไปนี้**

- 1) กลุ่มชั้นปีที่ 2 ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมตា
- 2) กลุ่มเพศชาย ที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาตា และ
- 3) กลุ่มตัวอย่างรวม กลุ่มเพศชาย และกลุ่มผลการเรียนสูง กล่าวคือ ถ้านักศึกษาครูกลุ่มดังกล่าวนี้ มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาสูง จะมีพุทธกรรมไฟรื้อสูงกว่า นักศึกษากลุ่มดังกล่าวที่มีการปฏิบัติทางพุทธศาสนาตា

**2.2.4 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีผลต่อพุทธกรรมไฟรื้อของนักศึกษาครูในกลุ่มต่อไปนี้ 1) กลุ่มเพศชายที่มีความเชื่อ坚定 ในตนตា และ 2) กลุ่มผลการเรียนสูง กล่าวคือ ถ้านักศึกษาครูกลุ่มดังกล่าวนี้ มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมี พุทธกรรมไฟรื้อสูงกว่า นักศึกษากลุ่มดังกล่าวที่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตា**

**2.3 ตัวแปรทำนายชุดที่ 3 (ชุดที่ 1 รวมกับชุดที่ 2 มี 8 ตัวทำนาย) สามารถทำนาย พุทธกรรมไฟเรียนรู้ของนักศึกษาครู ได้มากกว่าตัวแปรทำนายชุดที่ 1 (ปัจจัยทางสถานการณ์ มี 3 ตัวทำนาย) หรือชุดที่ 2 (ปัจจัยทางจิตลักษณะมี 5 ตัวทำนาย) เพียงลำพัง ในกลุ่มชั้นปีที่ 2 กลุ่มผลการเรียนต่า กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง และ กลุ่มชั้นปีที่ 1 โดยมีตัวแปรทำนายสำคัญ ได้แก่ แรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ การส่งเสริม จากสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน การสนับสนุนทางสังคม และการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา**

นายชนชนก เทียนประภาส (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานฝ่ายข่าว สถานีโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 150 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ (ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านภาระมรับรับ นับถือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยคำชี้แจง (ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการปกคล้องบังคับบัญชา ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจ ที่มีผลกระทำต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายข่าวสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 พบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้) มีผล

ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในสถาบันโทรศัพท์ทั้ง 7 ส่วนใหญ่ไม่แตกต่าง ปัจจัยจูงใจ (ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) ปัจจัยค้าจุน (ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน) มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษา สถาบันโทรศัพท์ทั้ง 7 ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิรามิส อรุ โภนทอง (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 694 คน พบว่า บัณฑิตต่างคนจะกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน 4 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน บัณฑิตที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกัน 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน สวัสดิการ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง บัณฑิตใหม่เพศหญิง และเพศชาย จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานแตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงในงาน โดยเพศหญิงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานสูงกว่าเพศชาย บัณฑิตใหม่ที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัวต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการเลือกงานทุกปัจจัยไม่แตกต่างกันเพียง 1 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาตนเอง

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Frese Brantjes and Hoorn (2002) ทำการศึกษาปัจจัยความสำเร็จทางจิตวิทยาของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในนามิเบีย พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมที่ประสบความสำเร็จ มีลักษณะชอบวางแผน ชอบการแข่งขัน กล้าเสี่ยง และชอบแสวงหาโอกาส

Stewart and Roth (2001) ทำการวิจัยเปรียบเทียบความกล้าเสี่ยง ระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจที่เป็นเจ้าของกิจการ กับผู้ประกอบการที่ไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการ พบว่า ผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของกิจการมีความกล้าเสี่ยงสูงกว่าผู้ประกอบการที่ไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการ

Shaver(1995) วิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ ระหว่างผู้ที่เป็นผู้ประกอบการกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้ประกอบการ พนว่า บุคคลที่เป็นผู้ประกอบการและผู้ที่ไม่ใช่ผู้ประกอบการมีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Masters and Meier(1988) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างผู้ประกอบการหญิงและชาย อเมริกันในความกล้าเสี่ยง พนว่า ผู้ประกอบการหญิงและชายไม่มีความแตกต่างกันในความกล้าเสี่ยง และพบว่าผู้บริหารที่เป็นเจ้าของกิจการและผู้บริหารที่ไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการไม่มีความแตกต่างกันในความกล้าเสี่ยง

Mataheru (1985 อ้างใน ดำรงศักดิ์ จงวิญลัย์,2543) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโนเวชั่น โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg พนว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้า และเงินเดือน

Schwer and Yucelt (1984) ทำการศึกษาความกล้าเสี่ยงในกลุ่มผู้ประกอบธุรกิจขนาดย่อม ใน Vermont พนว่า ความกล้าเสี่ยงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านอายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ หากอายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำธุรกิจมีมาก จะมีความกล้าเสี่ยงมาก

# มหาวิทยาลัยศรีปทุม

## SRIPATUM UNIVERSITY

## สรุป

**ปัจจัยจูงใจ** ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจูงใจให้นักศึกษาเกิดความกระตือรือร้น และมีความสุขในการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งลำดับขั้นความต้องการ (The Hierarchy of Needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน 5 ขั้น ของมนุษย์ดังนี้

1. ความต้องของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด เพื่อตอบสนองด้านนี้ การจูงใจจะเป็นเรื่องของการตอบสนองเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เครื่องใช้ต่างๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะอكمมาในรูปของ ตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทน

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เช่นต้องการ ความมั่นคงในการทำงาน การมีรายได้ที่สม่ำเสมอ การจูงใจในด้านนี้จะเป็นการสร้างความรู้สึกว่า มั่นคง ปลอดภัย นักศึกษาจะรู้สึกว่าการเป็นผู้ประกอบการอาจจะไม่ถูกบีบคั้นให้หวั่นไหวว่าจะถูก ปลดออกจากงาน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) เป็น ความต้องการเป็นสมาชิกในสังคม ต้องการเป็นที่รัก เป็นที่ยอมรับ นักศึกษาจะรู้สึกว่าสถานะของ การเป็นผู้ประกอบการจะทำให้สังคมยอมรับ และมีโอกาสในการสังสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์จากผู้ร่วมอาชีพ

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับความนับถือ ความมี ชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง การเป็นผู้ประกอบการทำให้นักศึกษามี โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ และความพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จจนมี ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และได้รับการยกย่องในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะใช้ ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่ทำได้ ต้องการได้รับความสำเร็จและความสมหวังในสิ่งที่ ตนหวังหรือต้องการ การจูงใจในขั้นนี้ นักศึกษาสามารถใช้ศักยภาพของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อ ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สำหรับทฤษฎี ERG ของ Alderfer และทฤษฎีของ McClelland เป็นทฤษฎีที่มีเนื้อหา สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ดังรายละเอียดที่ได้กล่าวมาแล้ว

แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ เป็นความมุ่งมั่น ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของนิสิตนักศึกษา ที่จะ กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งให้สำเร็จ ใน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ นิสิตนักศึกษาที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ ใน

การจะประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จะมีลักษณะตามที่แมคเคลแลนด์ (McClelland 1969:104) กล่าวไว้ ดังนี้

1. เป็นคนที่มีความมุ่นมา น ะ มีความบากบั้นและเพียรพยายาม
2. เป็นคนที่เลือกทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
3. มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริง และความขยันขันแข็ง
4. มุ่งหวังให้การทำการค้ากรรมด่างๆของตนบรรลุตามมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ โดยมิได้มุ่งหวังสินค้าร่างวัลหรือซื้อเสียงเกียรติยศ

นอกจากนี้ยังมีลักษณะตามที่ Hermans (1970 : 354-355 อ้างในยุทธนาวี คงสุวรรณ 2542 : 10)

กล่าวไว้ ดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน(Aspiration Level)
2. มีความหวังในผลสำเร็จถึงแม้ว่าผลการกระทำจะมีความเสี่ยงก็ตาม  
(Risk – Taking Behavior)
3. มีความพยายาม ได้เต้าไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้น (Upward Mobility)
4. มีความอดทนในการทำงานที่ยาก ได้เป็นเวลา (Persistence)
5. มีความพยายามทำงานต่อไปจนสำเร็จ (Take tension)
6. ทำงานแห่งกับเวลา (Time Perception)
7. คำนึงถึงอนาคต (Time Perspective)
8. เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ (Partner Choice)
9. ต้องการสร้างผลงานให้เป็นที่รู้จักของผู้อื่น (Recognition Behavior)
10. พยายามปฏิบัติงานให้ดีอยู่เสมอ (Achievement Behavior)

# มหาวิทยาลัยศรีปทุม

การตัดสินใจ

เป็นการวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การกำหนดทางเลือก พิจารณาทางเลือก และตัดสินใจเลือก และปฏิบัติตามทางเลือก ที่ดีที่สุด

**SRI P A T U M      UNIVERSITY**

## การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

บุคคลผู้สนใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอาจมีเหตุผลหลายอย่าง ได้แก่

1. ต้องการหารายได้ให้มากขึ้นกว่าการเป็นลูกจ้างคนอื่น หรืออาจต้องการความเป็นอิสระ การเป็นเจ้าของกิจการเอง ไม่ต้องมีเจ้านายมาคอยบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

2. สามารถดำเนินงานต่างๆ ได้ตามที่ต้องการ การเป็นเจ้าของกิจการเพียงคนเดียว ก่อให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน มีอำนาจในการวางแผน กำหนดนโยบายโดยไม่ต้อง คอยกเร่งออก령ใจและต้องรับใช้ผู้อื่น สามารถเป็นนายของตนเอง ได้อย่างเต็มที่

3. ต้องการความมั่นคงของตนเอง การเป็นลูกจ้างอาจไม่มีความมั่นคงในการทำงาน คือ อาจจะถูกเลิกจ้างเมื่อใดก็ได้ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะเป็นไปทีละขั้น การเพิ่มขึ้นของ เงินเดือนที่ได้รับมักจะมีอัตราแน่นอนตายตัวและจำกัด

4. ความภูมิใจในสังคมที่มีโอกาสช่วยเหลือประเทศด้านการข้างงานและมีเกียรติยศ ศักดิ์ศรีที่สังคมยกย่อง ทำให้มีโอกาสร่วมพัฒนาสังคม

การประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทำให้นักศึกษาสามารถแสวงหาชีวิตที่ดีขึ้น และมีโอกาสเป็นเจ้าของกิจการ ในบางครั้งอาจมีเงินทุนไม่เพียงพอ และยังต้องมีความ อุตสาหะ ความรับผิดชอบ และต้องใช้ระยะเวลา แต่ผลตอบแทนที่รับ นอกจากตัวเงินแล้ว สิ่งที่ได้รับคือความพึงพอใจที่ได้ทำสิ่งที่ปรารถนา การได้ทำอะไรที่แตกต่าง การได้ทำสิ่งที่ตนช่านญ และอื่นๆ อีกหลายประการ

# มหาวิทยาลัยศรีปทุม

## SRIPATUM UNIVERSITY

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาข้อมูล ปัจมุกุฎ และทุติยภูมิ ในด้านข้อมูลปัจมุกุฎที่ศึกษาถึงตัวแปรส่วนบุคคล ตัวแปรด้านแรงจูงใจฟื้นฟูที่ และความต้องการที่ต้องการที่ต้องการ ให้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวม ข้อมูลจากเอกสารต่างๆ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

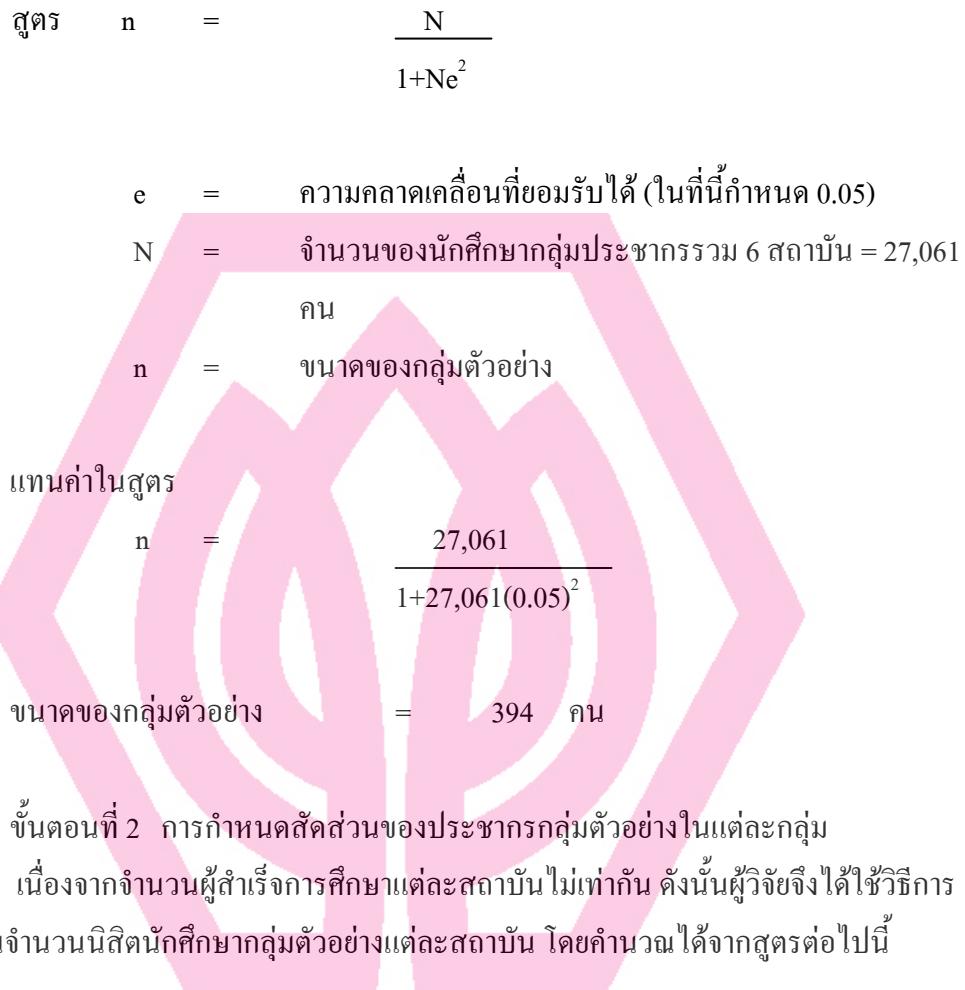
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการศึกษาโดยศึกษานิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ชั้นปีสุดท้าย ของสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐ และเอกชน

#### การสุ่มตัวอย่างและขนาดของประชากร

ในการศึกษา ผู้วิจัยได้สืบค้นข้อมูลจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามประเภทสถาบัน และระดับการศึกษา จาก website ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ <http://www.mua.go.th> ได้ข้อมูลล่าสุด ปี 2545 จากนั้นนำข้อมูลมาเรียงลำดับ หากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธี Two Stage Stratified Random Sampling โดยในลำดับแรก เลือกสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน โดยคัดเลือกจากสถาบันการศึกษาของรัฐที่มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษามาก 3 อันดับแรก จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 4,814 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 4,086 คน และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 4,012 คน และ สถาบันอุดมศึกษาของเอกชนที่มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษามาก 3 อันดับแรก จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม จำนวน 5,525 คน มหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 4,901 คน และมหาวิทยาลัยหอการค้า จำนวน 3,723 คน จากนั้นนำตัวเลขดังกล่าวมาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปรียบเทียบสัดส่วนจากจำนวนนิสิตนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาทั้ง 6 สถาบัน รวม 27,061 คน

#### ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยจำนวนจากสูตร ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) กำหนดความคลาดเคลื่อน = 0.05 ดังนี้



$$\text{สัดส่วนจำนวนนิสิตนักศึกษาแต่ละสถาบัน} = \frac{\text{จำนวนนิสิตนักศึกษาในแต่ละสถาบัน} * 394}{\text{จำนวนนิสิตนักศึกษากลุ่มประชากรรวม 6 สถาบัน}}$$

ผลการคำนวณ สามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$\text{มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์} = 70 \text{ คน}$$

$$\text{มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์} = 60 \text{ คน}$$

$$\text{จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย} = 58 \text{ คน}$$

$$\text{มหาวิทยาลัยศรีปทุม} = 81 \text{ คน}$$

$$\text{มหาวิทยาลัยกรุงเทพ} = 71 \text{ คน}$$

$$\text{มหาวิทยาลัยหอการค้า} = 54 \text{ คน}$$

$$\text{รวม} \quad \underline{394} \text{ คน}$$

### 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

#### 3.3.1 การศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งศึกษาถึงตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ เกรดเนลลี่ สาขาวิชา และภูมิหลังทางธุรกิจของครอบครัว ตัวแปรด้านแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ โดยดูจากลักษณะของผู้มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ ของ Herman (กล่าวในหน้า 9) และตัวแปรด้านปัจจัยใน 5 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการสร้างสัมพันธภาพทางสังคม การมีเกียรติยศชื่อเสียง และ โอกาสในการแสวงหางานที่ท้าทาย ความสามารถ การตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

#### 3.3.2 การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาจำแนกตามสถาบัน หลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนกลยุทธ์และมาตรการต่างๆ ที่ภาครัฐได้ให้การสนับสนุนต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภายใต้แผนแม่บทการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากหน่วยงานราชการต่างๆ ได้แก่

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
- สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- กระทรวงศึกษาธิการ

#### 3.4 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

##### 3.4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์เพื่อหาแนวคิดในการทำวิจัย

##### 3.4.2 ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

##### 3.4.3 สร้างเครื่องมือชนิดแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางประชากร (Demographic Data) ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ เกรดเนลลี่ สาขาวิชา และภูมิหลังทางธุรกิจของครอบครัว จำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หน้าข้อความ ให้ตรงตามความเป็นจริงในแต่ละข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากลักษณะของผู้มีแรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ของ Hermans เนื้อหาของแบบวัดจะแบ่งเป็น ด้านความทะเยอทะยาน ด้านการเลือกเลี่ยงในระดับที่เหมาะสม ด้านความพยาຍາມไปสู่สถานภาพทางสังคมชั้นสูง ด้านความอดทนต่อการทำงานที่ยากและท้าทาย ด้านความพยาຍາມมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ ด้านการทำงานแข่งขันกับเวลา ด้านความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน ด้านการแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ และด้านมุ่งสัมฤทธิ์ผลของงาน ลักษณะการวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และให้คะแนนตามลิเคริตรสเกล (Likert Scale) ในการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลของ เปสท์ (Best)

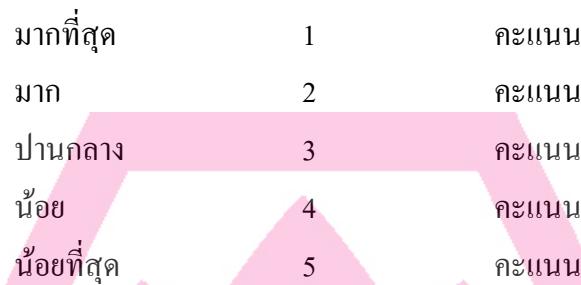
ส่วนที่ 3 แบบวัดปัจจัยจูงใจในการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เนื้อหาของแบบวัด จะแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการสร้างสัมพันธภาพทางสังคม ด้านการมีเกียรติยศชื่อเสียง และด้านโอกาสในการแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และให้คะแนนตาม ลิเคริตรสเกล (Likert Scale) ในการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลของ เปสท์ (Best)

ส่วนที่ 4 แบบวัดการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นแบบวัดเกี่ยวกับระดับความตั้งใจที่จะเลือกประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา เนื้อหาของแบบวัดอิงตามการตัดสินใจประกอบธุรกิจ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และให้คะแนนตาม ลิเคริตรสเกล (Likert Scale) ในการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลของ เปสท์ (Best)

สำหรับคำถามที่เป็นข้อความเชิงบวก (Positive statement) จะให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

สำหรับคำตามที่เป็นข้อความเชิงลบ (Negative statement) การให้คะแนนจะตรงกันข้ามดังนี้



### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง ด้านโครงสร้าง ภาษา ความสมบูรณ์ในเนื้อหา เพื่อให้สามารถวัดผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับนักศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัล法 (Coefficient alpha) ของ ครอนบาก (Cronbach, 1990:204)

### 3.5 การรวมข้อมูล

การรวมข้อมูล ทำโดยการติดต่อสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขออนุญาตและ ขอความร่วมมือในการนำแบบสอบถามไปแจกให้กับนักศึกษา ตามจำนวนดังนี้

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	=	70	ชุด
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	=	60	ชุด
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	=	58	ชุด
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	=	81	ชุด
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	=	71	ชุด
มหาวิทยาลัยหอการค้า	=	54	ชุด
รวม		394	ชุด

### การจัดการกับข้อมูล

หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจะตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วมาใช้ใน การวิจัย โดยใช้หลักเกณฑ์ในการให้คะแนนตาม ลิคิร์ตสเกล (Likert Scale) ดังนี้

สำหรับคำ答ที่เป็นข้อความเชิงบวก (Positive statement) จะมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	-	ระดับ
4.51	-	มากที่สุด
3.51	-	มาก
2.51	-	ปานกลาง
1.51	-	น้อย
1.00	-	น้อยที่สุด

สำหรับคำ答ที่เป็นข้อความเชิงลบ (Negative statement) จะมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	-	ระดับ
1.00	-	มากที่สุด
1.51	-	มาก
2.51	-	ปานกลาง
3.51	-	น้อย
4.51	-	น้อยที่สุด

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัส ตามวิธีการวิจัยทาง สถิติ และดำเนินการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) และนำผลที่มาอธิบายความหมายต่อไป

#### สถิติที่ใช้ในครั้งนี้ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยมเลขคณิต (Arithmetic Mean) หรือค่าเฉลี่ย ( $X$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและ

ขนาดย่อ ของตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ เกรดเฉลี่ย ภูมิหลังทางธุรกิจของครอบครัว ตัวแปรแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ และตัวแปรปัจจัยจูงใจ โดยใช้วิธีต่อไปนี้

- ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว ใช้สถิติ t-test
- ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร มากกว่า 2 ตัว ใช้สถิติ f-test
- ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ในกรณีที่ตัวแปรแบ่งเป็นกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบ สมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแล้ว ผู้วิจัยจะทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ Scheffé's test
- หากความสัมพันธ์ของข้อมูลระหว่างตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

สูตรทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage) สูตรในการคำนวณคือ

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ  $P$  = ค่าร้อยละ

$\frac{f}{n}$  = ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

= จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่ามัธยมเลขคณิต (Arithmetic Mean) สูตรในการคำนวณคือ

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  = ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$  = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$N$  = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สูตรในการคำนวณคือ

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D. = ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) มีรูปแบบตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	k - 1	SS <sub>b</sub>	MS <sub>b</sub> = $\frac{SS_b}{k - 1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$	
ภายในกลุ่ม	n - k	SS <sub>w</sub>	MS <sub>w</sub> = $\frac{SS_w}{n - k}$		
รวม	n - 1	SS <sub>T</sub>			

k = จำนวนกลุ่ม

n = จำนวนสมาชิกทั้งหมดของกลุ่ม

SS = ผลรวมกำลังสอง (sum of square)

MS = ค่ากำลังสองเฉลี่ย (mean square)

b = ระหว่างกลุ่ม (between)

w = ภายในกลุ่ม (within)

- T = ทั้งหมด (total)  
F = ค่าสถิติ F หรือ  $F_{\text{ที่น้ำนม}}$   
P = ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ F

โดยมี

$$\begin{aligned} SS_T &= SS_b + SS_w \\ MS_b &= SS_b / k - 1 \\ MS_w &= SS_w / n - k \end{aligned}$$

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ

$$\begin{aligned} H_0 : \mu_1 &= \mu_2 = \mu_3 = \dots \\ H_a : \mu_1 &\neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \dots \end{aligned}$$

โดยจะปฏิเสธสมมติฐานถ้า  $F_C \geq F_{\alpha, df1, df2}$

### 5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ในการนี้ที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแล้ว จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ Scheffe's test

เมื่อ

$$S = \sqrt{\frac{(k-1) F_{\alpha}(k-1, N-k)}{MS_w (1/n_i + 1/n_j)}}$$

$MS_w$  = ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนภายในกลุ่ม ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน

$F_{\alpha}(k-1, N-k)$  = ค่า F จากตาราง F ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$

ค่าระดับความอิสระ  $k-1$  และ  $N-k$

$N$  = จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$k$  = จำนวนกลุ่มทดลอง

$n_i, n_j$  = ขนาดของตัวอย่างในกลุ่มทดลองที่  $i$  และ  $j$  ตามลำดับ

6. หากความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลfa (Coefficient alpha :  $\alpha_k$ )  
ของ ครอนบาก (Cronbach, 1990 : 204) สูตรในการคำนวณคือ

$$\alpha_k = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\text{Sum } S^2_{\text{items}}}{S^2_{\text{Total}}} \right]$$

เมื่อ	$\alpha_k$	=	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	$\text{Sum } S^2_{\text{items}}$	=	ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถาม ในแต่ละข้อ
	$S^2_{\text{total}}$	=	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	K	=	จำนวนข้อในแบบสอบถาม

#### 6. การทดสอบความแตกต่างของตัวแปร ใช้สถิติ t-test

เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากประชากรที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน (Independent sample) แยกเป็น 2 กรณี ดังนี้

$\bar{X}_1$	คือ	ค่าเฉลี่ยที่ได้จากตัวอย่างกลุ่มที่ 1
$\bar{X}_2$	คือ	ค่าเฉลี่ยที่ได้จากตัวอย่างกลุ่มที่ 2
$\mu_1$	คือ	ค่าเฉลี่ยที่ได้จากประชากรกลุ่มที่ 1
$\mu_2$	คือ	ค่าเฉลี่ยที่ได้จากประชากรกลุ่มที่ 2
$S_1^2$	คือ	ค่าประมาณความแปรปรวนที่ได้จากตัวอย่างกลุ่มที่ 1
$S_2^2$	คือ	ค่าประมาณความแปรปรวนที่ได้จากตัวอย่างกลุ่มที่ 2
$n_1$	คือ	ขนาดของกลุ่มที่ 1
$n_2$	คือ	ขนาดของกลุ่มที่ 2

เมื่อความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{(X_1 - X_2)} - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{(S_1^2 / n_1 + S_2^2 / n_2)^2}{\left[ (S_1^2 / n_1)^2 / (n_1 - 1) \right] + \left[ (S_2^2 / n_2)^2 / (n_2 - 1) \right]} - 2$$

เมื่อความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{(X_1 - X_2)} - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_p^2}{n_1} + \frac{S_p^2}{n_2}}}$$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

โดย  $S_p^2$  = ความแปรปรวนร่วม โดยประมาณ (Pooled Variance Estimate)

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2$$

$$\text{โดยจะปฏิเสธ } H_0 \text{ ถ้า } |t_c| \geq |t_{\alpha/2, df}|$$

7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2] [N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

8. ทำการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC เพื่อคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทดสอบค่าที เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวแปร และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

มหาวิทยาลัยศรีปatum  
SRIPATUM UNIVERSITY

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัจจัยบุน្តาไปสู่สัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนี้ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียงแบ่งออกเป็น 8 ตอน ได้แก่

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของนิสิตนักศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่าง

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	182	46.2
หญิง	212	53.8
เกรดเฉลี่ย		
2.00 – 2.50	133	33.8
2.51 – 3.00	140	35.5
3.01 – 3.50	82	20.8
3.51 ขึ้นไป	39	9.9
คณะ		
บริหารธุรกิจ	181	45.9
พันธิชยาศาสตร์และการบัญชี	16	4.1
บัญชี	44	11.2
นิติศาสตร์	22	5.6
ประมง	7	1.8
มนุษยศาสตร์	14	3.6
วนศาสตร์	21	5.3
วิทยาศาสตร์	17	4.3
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	33	8.4
วิศวกรรมศาสตร์	15	3.8
ศึกษาศาสตร์	16	4.1

--	--	--

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของนิสิตนักศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่าง (ต่อ)

รายละเอียด	จำนวน	ร้อยละ
คณะ		
ศิลปศาสตร์	6	1.5
เศรษฐศาสตร์	2	0.5
ภูมิพลังของครอบครัว		
ครอบครัวประกอบธุรกิจ	203	51.5
ครอบครัวไม่ได้ประกอบธุรกิจ	191	48.5

จากตาราง ที่ 13 พบร่วมนิสิตนักศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่างเป็นเพศชายร้อยละ 46.2 และเพศหญิงร้อยละ 53.8 มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.0 – 2.50 คิดเป็นร้อยละ 33.8 มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.00 คิดเป็นร้อยละ 35.5 มีเกรดเฉลี่ย 3.01 – 3.50 คิดเป็นร้อยละ 20.8 และมีเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.51 คิดเป็นร้อยละ 9.9 นิสิตนักศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่างมาจาก 13 คณะ ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาเป็นคณะบัญชี คิดเป็นร้อยละ 11.2 และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 8.4 มีอายุเฉลี่ย 21.7 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.443)

## ปัจจัยจงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิต นักศึกษา

### ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

(จำนวน : ร้อยละ)

ปัจจัยจงใจ	ระดับแรงจูงใจ						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	$\bar{x}$ S.D.
1. รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานลักษณะงานและความรู้ ความสามารถ	0 0.0	4 1.0	93 23.6	202 51.3	95 24.1	394 100.0	3.98 0.72
2. อาชีพที่ไม่ต้องเสียต่อการออกจาก งานและสามารถสร้างความมั่นคง ในอนาคตให้กับตนเอง	1 0.3	13 3.3	102 25.9	168 42.6	110 27.9	394 100.0	3.95 0.83
3. เป็นอาชีพที่ปิดโอกาสให้ได้พบปะ <sup>*</sup> สังสรรค์ทางสังคม	2 0.5	21 5.3	121 30.7	200 50.8	50 12.7	394 100.0	3.70 0.78
4. เป็นอาชีพที่ทำให้ได้รับการยกย่อง จากผู้อื่น	3 0.8	16 4.1	146 37.1	180 45.7	49 12.4	394 100.0	3.65 0.78
5. เป็นอาชีพที่อิสระ สามารถพัฒนา <sup>*</sup> ความรู้ความสามารถและให้ ประสบการณ์ในการประกอบ อาชีพของตนเอง	0 0.0	6 1.5	71 18.0	179 45.4	138 35.0	394 100.0	4.14 0.76
รวม						3.88	0.50

จากตารางที่ 14 พบร่วมของปัจจัยจงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก โดย  
ปัจจัยจงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ปัจจัยจงใจเรื่อง ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นอาชีพ<sup>\*</sup>  
ที่อิสระ สามารถพัฒนา ความรู้ความสามารถและให้ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพของ  
ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นเรื่อง รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ<sup>\*</sup>  
ปริมาณงาน ลักษณะงาน และความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก ถัดมา  
เป็นเรื่อง อาชีพที่ไม่ต้องเสียต่อการออกจากงาน และสามารถสร้างความมั่นคงในอนาคตให้กับ<sup>\*</sup>  
ตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ เรื่อง  
เป็นอาชีพที่ทำให้ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมากเช่นกัน

#### 4.2 แรงจูงใจไฟลัมณฑ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิต นักศึกษา

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจไฟลัมณฑ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิต นักศึกษา

(จำนวน : ร้อยละ)

แรงจูงใจไฟลัมณฑ์	ระดับแรงจูงใจ						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	$\bar{x}$ S.D.
1. การทำงานที่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่ เสี่ยงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และ น่าลงมือทำ	24 6.1	90 22.8	158 40.1	104 26.4	18 4.6	394 100.0	3.01 0.96
2. การทำงานที่สำคัญ ยาก และท้าทาย น่าสนใจกว่างานที่ไม่ยากและไม่ ท้าทาย	3 0.8	6 1.5	147 37.3	182 46.2	56 14.6	394 100.0	3.72 0.75
3. งานที่ใช้ความรับผิดชอบ เป็นงานที่ น่าสนใจกว่างานที่ไม่ต้อง รับผิดชอบ	5 1.3	16 4.1	95 24.1	208 52.8	70 17.8	394 100.0	3.82 0.82
4. การใช้ความคิดในการทำงานเป็นสิ่ง ช่วยให้งานไม่น่าเบื่อหน่าย	13 3.3	49 12.4	133 33.8	140 35.5	59 15.0	394 100.0	3.46 1.00
5. การทำงานที่สำคัญ และต้องใช้ ความสามารถอย่างมาก เป็นสิ่งที่ สร้างความพึงพอใจให้กับ ท่าน เป็นพิเศษ	2 0.5	10 2.5	113 28.7	193 49.0	76 19.3	394 100.0	3.84 0.78
6. ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ ค่อนข้างสูง	3 0.5	15 3.8	116 29.4	200 50.8	61 15.5	394 100.0	3.77 0.77
7. ท่านชอบแก้ไขปัญหาในการทำงาน มาก ๆ เพราะเป็นสิ่งท้าทาย ความสามารถ	4 1.1	33 8.4	161 40.9	163 41.4	33 8.4	394 100.0	3.48 0.80
8. ท่านจะไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ถ้างานที่ ทำมีอุปสรรคมากๆ	33 8.4	109 27.7	184 46.7	57 14.5	11 2.8	394 100.0	2.76 0.90
9. ท่านรู้สึกมีความทะเยอทะยานอยู่	6	36	184	136	32	394	3.39

ตลอดเวลา	1.6	9.1	46.7	34.5	8.1	100.0	0.82
10. ห่านรู้สึกทำงานได้ดีในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง	2 0.5	29 7.4	198 50.3	134 34.0	31 7.9	394 100.0	3.41 0.76
รวม						3.46	4.10

จากตารางที่ 15 พบว่าภาพรวมแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์เรื่อง “การทำงานที่สำคัญ และต้องใช้ความสามารถอย่างมาก เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้กับนิสิตนักศึกษาเป็นพิเศษ” มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 รองลงมาเป็นแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์เรื่อง “งานที่ใช้ความรับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจกว่างานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ที่มีค่าต่ำที่สุด ได้แก่เรื่อง “นิสิตนักศึกษาจะไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ถ้างานที่ทำมีอุปสรรคมากๆ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 อยู่ในระดับปานกลาง

# มหาวิทยาลัยศรีปทุม

## SRIPATUM UNIVERSITY

#### 4.4 การตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา

(จำนวน : ร้อยละ)

การตัดสินใจประกอบธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม	ระดับการตัดสินใจ						
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	$\bar{x}$ S.D.
1. ความตั้งใจจะประกอบธุรกิจ ส่วนตัวหากมีโอกาส	2 0.5	6 1.5	62 15.7	154 39.1	170 43.0	394 100.0	4.23 0.82
2. ความตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัว หากมีความพร้อมในเรื่องเงินทุน	1 0.5	7 1.8	64 16.2	154 39.1	168 42.6	394 100.0	4.22 0.80
3. ความตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัว ใน อนาคต	2 0.6	19 4.8	78 19.8	151 38.3	144 36.5	394 100.0	4.06 0.90
4. ความต้องการประกอบธุรกิจ ส่วนตัว มากกว่าการเป็นลูกจ้างของ หน่วยงานต่าง ๆ	1 0.3	14 3.6	79 20.1	128 32.5	172 43.7	394 100.0	4.16 0.88
5. ความต้องการประกอบธุรกิจ ส่วนตัว หากมีแหล่งเงินทุนสนับสนุน	2 0.5	14 3.6	73 18.5	158 40.1	147 37.3	394 100.0	4.10 0.86
6. การมองหาแนวทาง เพื่อ เริ่มต้นประกอบธุรกิจส่วนตัว	9 2.3	27 6.9	130 33.3	134 34.0	94 23.9	394 100.0	3.70 0.98
7. ความตั้งใจจะประกอบธุรกิจ ส่วนตัว เพื่อครอบครัวและครอบครัว สนับสนุน	10 2.5	40 10.2	157 39.8	102 25.9	85 21.6	394 100.0	3.54 1.02
8. ความตั้งใจจะประกอบธุรกิจ ส่วนตัว หากมีความรู้และ ความสามารถ เพียงพอในการ ประกอบธุรกิจ	2 0.5	8 2.0	76 19.3	168 42.6	140 35.5	394 100.0	4.11 0.82

9. การกำลังมองหาโครงการฝึกอบรมที่จะช่วยให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบธุรกิจ	7 1.8	27 6.9	126 32.0	138 35.0	96 24.4	394 100.0	3.73 0.96
รวม							3.98 0.67

จากตารางที่ 16 พบร่วมของการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อุปในระดับมาก โดยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ เรื่อง “ความตั้งใจจะประกอบธุรกิจส่วนตัวหากมีโอกาส” มีค่าเฉลี่ยรายเท่ากับ 4.23 อุปในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่อง “ความตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัว หากมีความพร้อมในเรื่องเงินทุน” มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 อุปในระดับมากที่สุด เรื่อง “ความต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัวมากกว่า การเป็นลูกจ้างของ หน่วยงานต่าง ๆ ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อุปในระดับมาก ส่วนเรื่องที่มี ค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด คือ เรื่อง “ความตั้งใจจะประกอบธุรกิจส่วนตัวเพื่อครอบครัวและครอบครัวสนับสนุน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อุปในระดับมาก

# มหาวิทยาลัยศรีปatum

## SRIPATUM UNIVERSITY

#### 4.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยจุนในการตัดสินใจประกอบธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยจุนในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา จำแนกตาม เพศ เกรดเฉลี่ย และ ภูมิหลังของครอบครัว โดยใช้สถิติทดสอบที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวสถิติทดสอบ เอฟ ได้ผลการเปรียบเทียบดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบระดับปัจจัยจุนในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำแนกตาม เพศ เกรดเฉลี่ย และภูมิหลังของครอบครัว

รายละเอียด	$\bar{x}$	S.D.	สถิติทดสอบ t/F	P-value
เพศ				
ชาย	3.83	.52	-1.912	0.057
หญิง	3.93	.48		
เกรดเฉลี่ย				
2.00 – 2.50	3.88	.56	1.242	0.294
2.51 – 3.00	3.83	.48		
3.01 – 3.50	3.93	.45		
3.51 ขึ้นไป	3.98	.42		
ภูมิหลังของครอบครัว				
ครอบครัวประกอบธุรกิจ	3.88	.50	-0.121	0.924
ครอบครัวไม่ได้ประกอบธุรกิจ	3.89	.50		

จากตารางที่ 17 พบร่วมกันว่า ปัจจัยจุนในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา เพศชาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่านิสิตนักศึกษาเพศหญิง เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับปัจจัยจุนในการตัดสินใจระหว่างเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที่ ได้ค่า  $t = -1.912$  มีค่า P-value เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าระดับปัจจัยจุนในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาไม่แตกต่างกันทางสถิติระหว่างเพศ ด้านผลการเรียนพบว่า นักศึกษาที่ได้ผลการเรียนสูงกว่า 3.50 มีค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจุนในการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาเป็นกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มีผลการเรียนอยู่ใน

ระดับ 3.01 – 3.50 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจต่ำที่สุดคือ กลุ่มที่ มีผลการเรียนอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับ ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจระหว่างผลการเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สถิติทดสอบ เอฟ ได้ค่า  $F = -1.242$  มีค่า P-value เท่ากับ 0.294 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าระดับ ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาไม่แตกต่าง กันทางสถิติระหว่างผลการเรียน ส่วนด้านภูมิหลังของครอบครัวพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของกลุ่มที่ครอบครัวประกอบธุรกิจและ ครอบครัวที่ไม่ประกอบธุรกิจมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ 3.89 เมื่อทดสอบ ความแตกต่างระดับปัจจัยจูงใจในการ ตัดสินใจระหว่างภูมิหลังของครอบครัวโดยใช้สถิติ ทดสอบที่ ได้ค่า  $t = -0.121$  มีค่า P-value เท่ากับ 0.924 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าระดับ ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาไม่แตกต่าง กันทางสถิติระหว่างภูมิหลังของครอบครัว

# มหาวิทยาลัยศรีปatum

## SRIPATUM UNIVERSITY

#### 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจฝึกสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา

การศึกษาในส่วนนี้ เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจฝึกสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา จำแนกตาม เพศ เกรดเฉลี่ย และภูมิหลังของครอบครัว โดยใช้สถิติทดสอบ t ที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สถิติทดสอบ เอฟ ได้ผลการเปรียบเทียบดังนี้

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจฝึกสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา จำแนกตาม เพศ เกรดเฉลี่ย และภูมิหลังของครอบครัว

รายละเอียด	$\bar{x}$	S.D.	สถิติทดสอบ t/F	P-value
เพศ				
ชาย	3.44	.40	-1.220	0.223
หญิง	3.49	.42		
เกรดเฉลี่ย				
2.00 – 2.50	3.46	.39	0.296	0.828
2.51 – 3.00	3.45	.41		
3.01 – 3.50	3.48	.46		
3.51 ขึ้นไป	3.51	.36		
ภูมิหลังของครอบครัว				
ครอบครัวประกอบธุรกิจ	3.52	.41	2.864	0.004
ครอบครัวไม่ได้ประกอบธุรกิจ	3.40	.40		

จากตารางที่ 18 พบร่วมกันว่า แรงจูงใจฝึกสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา เพศชายมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่านิสิตนักศึกษา เพศหญิง เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับแรงจูงใจฝึกสัมฤทธิ์ ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา ระหว่างเพศชายและ เพศหญิง โดยใช้สถิติทดสอบ t ได้ค่า  $t = -1.220$  มีค่า P-value เท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า แรงจูงใจฝึกสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของ

นิสิตนักศึกษา ไม่แตกต่างกันทางสถิติระหว่างเพศ ด้านผลการเรียนพบว่า นิสิตนักศึกษาที่ได้ผลการเรียนสูงกว่า 3.50 มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาเป็นกลุ่มนิสิตนักศึกษาที่มีผลการเรียนอยู่ในระดับ 3.01 – 3.50 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ต่ำที่สุดคือ กลุ่มที่มีผลการเรียนอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาระหว่างผลการเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สถิติทดสอบ เอฟ ได้ค่า  $F = 0.296$  มีค่า P-value เท่ากับ 0.828 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ระดับแรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา ไม่แตกต่างกันทางสถิติระหว่างผลการเรียน ส่วนด้านภูมิหลังของครอบครัวพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา กลุ่มที่ครอบครัวประกอบธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครอบครัวที่ไม่ประกอบธุรกิจ กล่าวคือ นิสิตนักศึกษา กลุ่มที่ครอบครัวประกอบธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ นิสิตนักศึกษา กลุ่มที่ครอบครัวไม่ได้ประกอบธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับแรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา ระหว่างภูมิหลังของครอบครัวที่ประกอบธุรกิจ และ ไม่ประกอบธุรกิจ โดยใช้สถิติทดสอบที่ได้ค่า  $t = 2.864$  มีค่า P-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ระดับแรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา แตกต่างกันทางสถิติ ระหว่างภูมิหลังของครอบครัวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

#### 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา จำแนกตาม เพศ เกรดเฉลี่ย และภูมิหลังของครอบครัว โดยใช้สถิติทดสอบ ที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สถิติทดสอบ เอฟ ได้ผลการเปรียบเทียบดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบระดับของการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาจำแนกตาม เพศ เกรดเฉลี่ย และภูมิหลังของครอบครัว

รายละเอียด	$\bar{x}$	S.D.	สถิติทดสอบ t/F	P-value
เพศ			-1.780	0.076
ชาย	3.92	.73		
หญิง	4.04	.60		
เกรดเฉลี่ย			1.144	0.331
2.00 – 2.50	4.06	.64		
2.51 – 3.00	3.92	.71		
3.01 – 3.50	3.94	.67		
3.51 ขึ้นไป	4.04	.57		
ภูมิหลังของครอบครัว			4.183	0.000
ครอบครัวประกอบธุรกิจ	4.12	.62		
ครอบครัวไม่ได้ประกอบธุรกิจ	3.84	.69		

จากตารางที่ 19 พนวณ ระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาเพศชาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า นิสิตนักศึกษาเพศหญิง เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติทดสอบที ได้ค่า  $t = -1.780$  มีค่า P-value เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุปได้ว่าการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาไม่แตกต่างกันทางสถิติระหว่างเพศ ด้านผลการเรียนพบว่า นิสิตนักศึกษาที่ได้ผลการเรียนระหว่าง 2.00 – 2.50 มีค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจ

ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสูงที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาเป็นกลุ่มนิสิต นักศึกษาที่มีผลการเรียนสูงกว่า 3.50 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจ ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่ำที่สุดคือ กลุ่มที่มีผลการเรียนอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาระหว่างผลการเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ ทางเดียว สกัดทิทดสอบ เอฟ ได้ค่า  $F = 1.144$  มีค่า P-value เท่ากับ 0.331 ซึ่งมากกว่า 0.05 สรุป ได้ว่าระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติระหว่างผลการเรียน ส่วนด้านภูมิหลังของครอบครัวพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการ ตัดสินใจ ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษากลุ่มที่ครอบครัวประกอบธุรกิจ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 สูงกว่า ครอบครัวที่ไม่ประกอบธุรกิจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อทดสอบ ความแตกต่างระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของ นิสิตนักศึกษา ระหว่างภูมิหลังของครอบครัวโดยใช้สถิติทดสอบที่ ได้ค่า  $t = 4.183$  มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิต นักศึกษาแตกต่างกันทางสถิติระหว่างภูมิหลังของครอบครัวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

# มหาวิทยาลัยศรีปทุม

## SRIPATUM UNIVERSITY

**4.8 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภูมิ แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ กับ การตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา**

การศึกษาในส่วนนี้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิ แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาโดยใช้การศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ได้ผลดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิ แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา

	ปัจจัยภูมิ	แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์	การตัดสินใจประกอบธุรกิจฯ
ปัจจัยภูมิ	1.00	0.378**	0.340**
แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์	0.378**	1.00	0.406**
การตัดสินใจประกอบธุรกิจฯ	0.340**	0.406**	1.00

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยภูมิมีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ร้อยละ 34.0 ในทิศทางเดียวกัน และแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ร้อยละ 37.8 ในทิศทางเดียวกัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบุน্ধใจและแรงจูงใจไฝสัมฤทธิ์ ของนิสิตนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สรุปผลได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปการดำเนินงานวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีสุดท้าย ของสถาบันอุดมศึกษาในภาครัฐ 3 แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กับสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชน 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และมหาวิทยาลัยหอการค้า

##### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา ส่งผลกระทบต่อธุรกิจต่างๆ ทำให้แต่ละธุรกิจต้องดื่นรนหาทางรอด บางแห่งต้องลดจำนวนพนักงานลง เกิดภาวะว่างงาน ส่งผลกระทบต่อการอุบัติโภคบริโภคลดลง และเกิดผลข้อ nok กลับต่อภาคธุรกิจ จนภาครัฐต้องเข้ามาช่วยกระตุ้นให้เกิดการผลิตในระดับราบทึบ มีโครงการส่งเสริมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในหลายด้าน รวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาต่างๆ ปรับหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย และให้สามารถสนับสนุนความต้องการของภาคธุรกิจ เป็นการเตรียมนักธุรกิจรุ่นใหม่ เข้าสู่เศรษฐกิจใหม่

##### 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาว่ามีปัจจัยบุน្តใจ หรือแรงจูงใจไฝสัมฤทธิ์ใด ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา โดยการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบุน្តใจ และแรงจูงใจไฝสัมฤทธิ์ และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุน្តใจ แรงจูงใจ ไฝสัมฤทธิ์กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา

##### 3. ครอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจไฝสัมฤทธิ์ และปัจจัยบุน្តใจ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งเป็น เพศ ผลการเรียนหรือเกรดเฉลี่ย ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึงปีปัจจุบัน และภูมิหลังในการประกอบธุรกิจของครอบครัว ส่วนแรงจูงใจไฝสัมฤทธิ์ ได้ศึกษาจากลักษณะของผู้มีแรงจูงใจ ไฝสัมฤทธิ์จากคำจำกัดความของ แมคเคลลันด์ (McClelland 1969 : 104) และ Hermans (อ้างใน

ยุทธนาวี ดวงสุวรรณ 2542 : 10) สำหรับปัจจัยจูงใจ ศึกษาจากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโตร์

## 5.2 สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลที่นำมาศึกษา ได้มาจากกลุ่มตัวอย่าง นิสิตนักศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม 394 ชุด พบร่วมกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เป็นเพศหญิงร้อยละ 53.8 และเพศชายร้อยละ 46.2 ส่วนใหญ่มีผลการเรียนโดยมีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.00 (คิดเป็นร้อยละ 35.5) รองลงมา มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00 – 2.50 (คิดเป็นร้อยละ 33.8), เกรดเฉลี่ย 3.01 – 3.50 (คิดเป็นร้อยละ 20.8) และเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.51 (คิดเป็นร้อยละ 9.9) ตามลำดับ นิสิตนักศึกษาที่ใช้เป็นตัวอย่างมาจากสถาบันการศึกษาของภาครัฐ 3 แห่ง และสถาบันการศึกษาเอกชน 3 แห่ง รวม 13 คณะ นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ มาจากคณะบริหารธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาเป็นคณะบัญชี คิดเป็นร้อยละ 11.2 และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร คิดเป็นร้อยละ 8.4 มีอายุเฉลี่ย 21.7 ปี

ภาพรวมของปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ปัจจัยจูงใจเรื่อง “ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นอาชีพที่อิสรภาพสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและให้ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพของตนเอง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ เรื่อง “เป็นอาชีพที่ทำให้ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ภาพรวมแรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เรื่อง “การทำงานที่สำคัญและต้องใช้ความสามารถอย่างมาก เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้กับนิสิตนักศึกษาเป็นพิเศษ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนแรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เรื่อง “นิสิตนักศึกษาจะไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ถ้างานที่ทำมีอุปสรรคมากๆ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 อยู่ในระดับปานกลาง

ภาพรวมของการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เรื่อง “ความตั้งใจจะประกอบธุรกิจส่วนตัวหากมีโอกาส” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “ความตั้งใจจะประกอบธุรกิจส่วนตัวเพื่อครอบครัวและคนรอบข้างสนับสนุน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา เพศชาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่านิสิตนักศึกษาเพศหญิง เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจระหว่างเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที่ พบว่าระดับปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาไม่แตกต่างกันทางสถิติระหว่างเพศ ด้านผลการเรียนพบว่านักศึกษาที่มีผลการเรียนสูงกว่า 3.50 มีค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจูงใจ ในการประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อมสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กลุ่มที่มีผลการเรียนอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจระหว่างผลการเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สถิติทดสอบ เอฟ สรุปได้ว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา ไม่แตกต่างกันทางสถิติระหว่างผลการเรียน ส่วนด้านภูมิหลังของครอบครัวพบว่า ค่าเฉลี่ย ระดับปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อม ของกลุ่มที่ครอบครัวประกอบธุรกิจและครอบครัวที่ไม่ประกอบธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจระหว่างภูมิหลังของครอบครัวโดยใช้สถิติทดสอบที่ สรุปได้ว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา ไม่แตกต่างกันทางสถิติระหว่างภูมิหลังของครอบครัว

แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิต นักศึกษาเพศชาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่านิสิตนักศึกษาเพศหญิง เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติทดสอบที่ สรุปผล ได้ว่าแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา ไม่แตกต่างกันทางสถิติระหว่างเพศ ด้านผลการเรียนพบว่า นิสิตนักศึกษาที่ได้ผลการเรียนสูงกว่า 3.50 มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อมสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ต่ำที่สุดคือ กลุ่มที่มีผลการเรียนอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาระหว่างผลการเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สถิติทดสอบ เอฟ สรุปได้ว่าระดับแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจ นาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาไม่แตกต่างกันทางสถิติระหว่างผลการเรียน ส่วนด้านภูมิหลังของครอบครัวพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษากลุ่มที่ครอบครัวประกอบธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครอบครัวที่ไม่ประกอบธุรกิจ กล่าวคือนิสิตนักศึกษากลุ่มที่ครอบครัวประกอบธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ นิสิตนักศึกษากลุ่มที่ครอบครัวไม่ได้ประกอบธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับแรงจูงใจไฟสมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา ระหว่างภูมิหลังของครอบครัวที่ประกอบธุรกิจ และ ไม่ประกอบธุรกิจ โดยใช้สถิติทดสอบที่ สรุปผลได้ว่าระดับแรงจูงใจไฟสมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษา แตกต่างกันทางสถิติระหว่างภูมิหลังของครอบครัว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาเพศชาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่านิสิตนักศึกษาเพศหญิง เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติทดสอบที่ สรุปได้ว่าการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาไม่แตกต่างกันทางสถิติระหว่างเพศ ด้านผลการเรียนพบวานิสิตนักศึกษาที่ได้ผลการเรียนระหว่าง 2.00 – 2.50 มีค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสูงที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่ำที่สุดคือ กลุ่มที่มีผลการเรียนอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.00 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาระหว่างผลการเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สถิติทดสอบ เอฟ สรุปได้ว่าระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา ไม่แตกต่างกันทางสถิติระหว่างผลการเรียน ส่วนด้านภูมิหลังของครอบครัวพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษากลุ่มที่ครอบครัวประกอบธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 สูงกว่า ครอบครัวที่ไม่ประกอบธุรกิจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบ สรุปได้ว่า ระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา แตกต่างกันทางสถิติระหว่างภูมิหลังของครอบครัว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ร้อยละ 34.0 ในทิศทางเดียวกัน และแรงจูงใจไฟสมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ร้อยละ 37.8 ในทิศทางเดียวกัน

### 5.3 อภิปรายผล

#### สมมุติฐานการวิจัย ข้อที่ 1

นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีปัจจัยสูงใจ แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ และการตัดสินใจประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกัน

#### ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยสูงใจในการตัดสินใจประกอบธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษา เพศชาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่านิสิตนักศึกษาเพศหญิง เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับปัจจัยสูงใจ พบร่วมกับระดับปัจจัยสูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในด้านเพศ ด้านผลการเรียน และด้านภูมิหลัง ของครอบครัว

ปัจจัยสูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ปัจจัยสูงใจเรื่อง “ธุรกิจนาดกลางและขนาดย่อม เป็นอาชีพที่อิสระ สามารถพัฒนา ความรู้ความสามารถ และให้ประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ ของตนเอง” ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ แม็คเกเลแคนด์ ในเรื่องความต้องการ ความสำเร็จ โดยผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูง มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้ได้ผลงานดี ขึ้น สนใจที่จะริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่ เพื่อตอบสนองแรงจูงใจภายในของตนเอง และสอดคล้อง กับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ในเรื่องของความต้องการที่ได้ทำดังใจปรารถนา (Self-Actualization Needs) ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลที่ได้ทำในทุกสิ่งที่ตนไฟฝันและปรารถนา ได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง รองลงมาคือ รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงาน ลักษณะงาน และความรู้ความสามารถ และเรื่อง การเป็นอาชีพที่ไม่ต้องเสียต่อการ ออกจากงาน และสามารถสร้างความมั่นคงในอนาคตให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความ ต้องการของมาสโลว์ในเรื่องการต้องการความปลอดภัย คือมีความมั่นคงในการทำงาน และมีค่าจ้าง ผลตอบแทนที่สูงกว่าระดับเพื่อการอยู่รอด

ในด้านแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ของนิสิตนักศึกษาเพศชาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่านิสิตนักศึกษา เพศหญิง เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ได้ ข้อสรุปว่าแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในด้านเพศ และด้านผลการเรียน ส่วนด้าน ภูมิหลังของครอบครัวพบว่า ค่าเฉลี่ยของนิสิตนักศึกษากลุ่มที่ ครอบครัวประกอบธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย สูงกว่า ครอบครัวที่ไม่ประกอบธุรกิจ เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ ได้ ข้อสรุปว่าระดับแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในการตัดสินใจประกอบธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่

แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์เรื่อง “การทำงานที่สำคัญและต้องใช้ความสามารถอย่างมากเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้กับนิสิตนักศึกษาเป็นพิเศษ” ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของผู้มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ของแมคเกเลแวนด์ ที่ว่า ผู้มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์มีความคิดว่า งานจะสำเร็จลุล่วงอย่างเป็นผลดีนั้น ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นตั้งใจจริง และความขยันขันแข็งของตน มิใช่เป็นเพระ โอกาสอำนวย

รองลงมาเป็นแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์เรื่อง งานที่ใช้ความรับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจกว่างานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ในเรื่องของการต้องการที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความมีเกียรติ ศักดิ์ศรี

ในด้านการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาแพทย์ มีค่าเฉลี่ยของระดับการตัดสินใจต่ำกว่านิสิตนักศึกษาแพทย์ญี่ปุ่น เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจ สรุปได้ว่าไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในด้านเพศ และด้านผลการเรียน ส่วนด้านภูมิหลังของครอบครัวสรุปได้ว่า ระดับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษาแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ร้อยละ 34.0 ในทิศทางเดียวกัน

ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Greenberg and Baron (1997 : 142) ที่ว่า บุคคลต้องการตอบสนองแรงขับ (Drive) จึงกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จขึ้น และในการตอบสนองแรงขับ ดังกล่าว บุคคลจะเลือกแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ นั่นคือ บุคคลที่มีระดับปัจจัยจูงใจสูงจะมีแรงขับที่กระตุ้นให้ตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสูง

### สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ร้อยละ 37.8 ในทิศทางเดียวกัน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลลันด์ (McClelland 1969 : 104) ที่สรุปลักษณะของผู้มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์ว่า เลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีความบากบั้นและเพียรพยายาม และมีความคิดว่างานจะสำเร็จลุล่วงเป็นผลดี ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นตั้งใจจริง และขันมิใช่โอกาสอำนวย ดังนั้นบุคคลที่มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์สูง จะมีการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสูง

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

ในปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งได้นำโครงการสหกิจศึกษาเพิ่มในหลักสูตร ทั้งนี้ โครงการสหกิจศึกษา เป็นการจัดการศึกษา ที่จัดให้นิสิตนักศึกษาไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการจริง เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ และทำให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นการเตรียมบัณฑิตให้มีคุณภาพสอดคล้องตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ หรือนายจ้าง นั่นคือเตรียมบัณฑิตให้ไปเป็นลูกน้อง แต่ไม่มีโครงการที่จะเตรียมบัณฑิตให้ไปเป็นเจ้าของ ซึ่งแม้ในหลักสูตรการเรียนการสอนจะมีรายวิชาที่จะเสริมสร้าง ผู้ประกอบการ เช่น การจัดการธุรกิจขนาดย่อม การเขียนแผนธุรกิจ เป็นต้น แต่ไม่ได้มีโครงการ เด็กแกะหัด ที่จะให้นิสิตนักศึกษาได้ทดลองประกอบธุรกิจจริง จากผลการวิจัย พบร่วมนิสิตนักศึกษาที่ภูมิหลังของครอบครัวมีการประกอบธุรกิจมีระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยสูง ใจ แรงจูงใจ ไฟสัมฤทธิ์ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสูงกว่านิสิตนักศึกษาที่ ครอบครัวไม่ได้ประกอบธุรกิจ แสดงให้เห็นว่า นิสิตนักศึกษาที่ครอบครัวประกอบธุรกิจ มีพื้นฐานการทำธุรกิจโดยได้เรียนรู้จากครอบครัว ดังนั้นหากมีการบูรณาภิญญาในการทำธุรกิจให้กับ นิสิตนักศึกษาโดยให้ทดลองปฏิบัติจริง จะทำให้นิสิตนักศึกษาที่ครอบครัวไม่ได้ประกอบธุรกิจมีโอกาสได้เรียนรู้และสามารถประกอบธุรกิจได้

##### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เพียง 6 สถาบันเท่านั้น ควรมีการศึกษากับกลุ่มประชากรอื่น เช่น สถาบันอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาค หรือแยกศึกษาเป็นรายภาค เช่น กภาคเหนือ กภาคกลาง กภาคตะวันออก กภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กภาคใต้ เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของนิสิตนักศึกษากับตัวแปรด้านอื่นๆ เช่น ค่านิยมในอาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมและแนะนำในการเลือกอาชีพที่เหมาะสม



มหาวิทยาลัยศรีปatum  
**SRIPATUM UNIVERSITY**

## บรรณาธิการ

ถวิล เกื้อ廓วงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ . กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

เทพนม เมืองแม่น, สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

พิพัฒน์สันติ ลีจันทร์ และ คงจะ . การคิดและการตัดสินใจ . กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2546.

วุฒิชัย จำรงค์. พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอดี้นสโตร์, 2523.

วุฒิชัย จำรงค์. การชูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอดี้นสโตร์, 2525.

ศิริชัย กานจนวاسي, รศ.ดร., สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย . พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

สมชาย หิรัญกิตติ และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์. การบริหารธุรกิจขนาดย่อม .กรุงเทพฯ : มีระฟีล์มและ ไซเท็กซ์ จำกัด , 2542.

สมยศ นาวีการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ, 2540.

สร้อยตระกุล (ติวานันท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ .กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

อรุณ รักษรรัม. การบริหารและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2534.

กีรตินันท์ ระเบียบนาวีนุรักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังปัจจุบัน และความคาดหวัง อนาคต ที่มีต่อแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ของผู้บริหารงานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม .

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2545.

ชนชนก เทียนประภาส. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายข่าว สถานี โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 7. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม , 2543.

ณัฐรวิยา แสงสว่าง. ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเรียนนิเทศฯ หลักสูตร ระยะสั้นของประชาชน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในเขตภาคกลาง . วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2533.

ดำรงศักดิ์ จงวิญญา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจสันติบาล วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาชุมนุมวิทยาและงานบุต্তกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

นิรนามิส อรุ โภนทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับปัจจัยอุปโภคบริโภคในการเลือกงานของบัณฑิตใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ . วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2539.

บุญมี บุญมั่น. ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอต้นบูรี จังหวัดสุรินทร์ .

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
2535.

เพทาย ศิริมุสิกะ. การตัดสินใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ต่อการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี . วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

ภาสกร แฉ่งประเสริฐ. การเปรียบเทียบภูมิหลังและลักษณะความเป็นผู้ประกอบการระหว่างผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำในการดำเนินกิจการอุตสาหกรรมขนาดย่อม และขนาดกลางในจังหวัดเชียงใหม่ . การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

ยุทธนาวี ดวงสุวรรณ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) : สำนักงานใหญ่ , วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิหาร องค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม , 2542.

สมชาย สมกุลสุรัตน์. ยุทธศาสตร์การบูรณาการเพื่อพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของภาครัฐและภาคเอกชนในช่วงปี 2545-2550 . การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรการป้องกัน ราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 14 ปีการศึกษา 2544-2545, วิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร.

สมศรี สุขเกษม. ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิตของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ . วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.2544.

สุดารา ดิษฐารัตน์. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของข้าราชการตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535.

อรุณี อารี . การตัดสินใจของนักศึกษาในการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การศึกษาอุปโภคบริโภค จังหวัดนครราชสีมา . วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.

อาันันท์ ทapaทpa. ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์

ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2533.

Atkinson, W.J. and D. Birch. **An Introduction to Motivation** . Van Nortrand Reinhold Company, 1964.

Beach, D.S., **Personel : The management of People at Work** , New York : Macmillian Company, 1980.

Franken, R.E. **Human motivation**\_(4<sup>th</sup> ed.) . Pacific Grove, California/Cole Publishing Company, 1998.

Frese, M., Brantjes, a., & Hoorn, R. 2002. **Psychological success factors of small scale business in Namibia : The role of strategy Process, entrepreneurial orientation and the environment**. Journal of Developmental Entrepreneurship . (Online) Available : <http://dbonline.lib.cmu.ac.th/abi/detail.nsp> (15 August 2003)

Frunzi, G. L. & Savini, P. L. **Supervision, The art of management.** Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall , 1997.

Greenberg, J. & Baron, R.A. **Behavior in organizations** (6<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall , 1997.

Hatten, Timotry S. **Small Business : Entrepreneurship and Beyond** .New Jersey : Prentice-Hall Inc , 2003.

Herman, H.J.M. **A Question measure of achievement motivation**, Journal Applied Psychology, 1970.

Maslow,A.H. **Motivation and Personality**\_(2<sup>nd</sup> ed.). Newyork : Haper&Row, 1970.

Masters,R., & Meier,R. **Sex differences and risk taking propensity of entrepreneurs**. Periodical , 1988. (Online) Available : <http://dbonline.lib.cmu.ac.th/abi/detail.nsp> (15 August 2003)

McClelland, David C., Winter, David G. **Motivation Economic Achievement** . Newyork : The Free Press , 1969.

McClelland, David C. **The Achieving Society**. NewYork : Limiten Montagna, 1961.

McClelland, D.C. **Human Motivation** . Oakland, N.J. : Scott. Foresman&company, 1985.

Murry, H.A. **Exploration in Personality** .,New York, Oxford University Press. 1984.

- Schwer, R.K., & Yucelt, U. **A study of risk taking propensities among small business entrepreneurs and managers : An empirical evaluation.** American Journal of Small Business. , 1984. (Online) Available :  
<http://dbonline.lib.cmu.ac.th/abi/detail.nsp> (15 August 2003)
- Shaver,K.G. **The entrepreneurial personality myth.** Business & Economic Review , 1995. (Online) Available : <http://dbonline.lib.cmu.ac.th/abi/detail.nsp> (15 August 2003)
- Steer, R.M. **Introduction to organizational behavior** (4<sup>th</sup> ed.). Glenview, IL : Foresman , 1987.
- Stewart, W.H., & Roth, P.L. **Risk propensity difference between entrepreneurs and managers : A meta-analytic review** , 2001. Journal of Applied Psychology. (Online) Available : <http://dbonline.lib.cmu.ac.th/abi/detail.nsp> (15 August 2003)  
<http://www.ismed.or.th>  
<http://secondary.kku.ac.th/research/ed-research 2002/p-ponpan.html>  
<http://itzone.northbkk.ac.th/elearning>

มหาวิทยาลัยศรีปatum  
SRIPATUM UNIVERSITY

เลขที่แบบสອบถາມ □ □ □

## แบบสອบถາມเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจไฟล์เอกสารนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ในการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

### คำชี้แจง

แบบสອบถາມชุดนี้ เป็นแบบสອบถາມเพื่อใช้ประกอบงานวิจัยสำหรับบุคลากรภายใน ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตบางเขน ผู้ทำวิจัยควรขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสອบถາມในชุดนี้ให้ครบถูกข้อ โดยท่านไม่ต้องเขียนชื่อ – นามสกุล ลงในแบบสອบถາມแต่ อย่างใด คำตอบของท่านถือเป็นความลับ โปรดวางใจได้ว่าจะไม่มีการนำไปเปิดเผยเป็นรายคน ณ ที่ใดๆทั้งสิ้น กรุณาระบบแบบสອบถາมตามความเป็นจริง และตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของ ท่านที่สุด ในแต่ละข้อความ

### แบบสອบถາມมี 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิสิต / นักศึกษา ผู้ตอบแบบสອบถາม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจไฟล์เอกสาร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

**มหาวิทยาลัยศรีปทุม**  
SRIPATUM UNIVERSITY  
(นางศรัณย์ภัทร เว่องประไฟ)

ผู้ประสานงานหลักสูตรเสาร์ – อาทิตย์

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตบางเขน

ส่วนที่ 1  
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิสิต / นักศึกษาผู้ต้องสอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความ

(สำหรับผู้วิจัย)

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ .....

ปี

3. เกรดเฉลี่ยตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึงปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> 2.00 - 2.50	<input type="checkbox"/> 2.51-3.00	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3.01-3.50	<input type="checkbox"/> 3.51 ขึ้นไป	

4. มหาวิทยาลัย

<input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	<input type="checkbox"/> จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
<input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	<input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
<input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยศรีปทุม	<input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

5. คณะ / สาขาวิชาที่เรียน

คณะ.....  
สาขาวิชา.....

6. ภูมิหลังของครอบครัว

ครอบครัวประกอบธุรกิจ  
 ครอบครัวไม่ได้ประกอบธุรกิจ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

SRIPATUM UNIVERSITY

## ส่วนที่ 2

### ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

#### ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ต้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

หากท่านจะประกอบธุรกิจขนาดย่อม ท่านคิดว่าปัจจัยจูงใจต่อไปนี้ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของท่านมากน้อยเพียงใด

ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	มาก ที่สุด	มาก กลาง	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
<b>รายได้</b> 1. รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงาน ลักษณะงาน และความรู้ความสามารถ						<input type="checkbox"/>
<b>ความมั่นคงในการทำงาน</b> 2. เป็นอาชีพที่ไม่ต้องเดี่ยงต่อการออกจากงาน และสามารถสร้างความมั่นคงในอนาคตให้กับตนเอง						<input type="checkbox"/>
<b>โอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม</b> 3. เป็นอาชีพที่เปิดโอกาสให้ได้พบปะสังสรรค์ทางสังคม						<input type="checkbox"/>
<b>การได้รับการยอมรับในสังคม</b> 4. เป็นอาชีพที่ทำให้ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น						<input type="checkbox"/>
<b>โอกาสในการพัฒนาตนเอง</b> 5. เป็นอาชีพที่อิสระ สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และให้ประสบการณ์ในการประกอบ อาชีพของตนเอง						<input type="checkbox"/>

**ส่วนที่ 3**  
**ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจไฟล์สมฤทธิ์**

**ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจไฟล์สมฤทธิ์**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ต้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านคิดว่าการทำงานที่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยง เป็นเรื่องที่ไม่น่าสนใจ และไม่น่าลงมือทำ						<input type="checkbox"/>
2. ท่านคิดว่าการทำงานที่สำคัญ ยาก และท้าทาย น่าสนใจกว่างานที่ไม่ยากและไม่ท้าทาย						<input type="checkbox"/>
3. ท่านคิดว่างานที่ใช้ความรับผิดชอบ เป็นงานที่ น่าสนใจกว่างานที่ไม่ต้องรับผิดชอบ						<input type="checkbox"/>
4. ท่านคิดว่าการใช้ความคิดในการทำงาน เป็นสิ่งที่ ฝ่าเบื่องหน่าย						<input type="checkbox"/>
5. ท่านคิดว่าการทำงานที่สำคัญ และต้องใช้ความ สามารถอย่างมาก เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจ ให้กับท่านเป็นพิเศษ						<input type="checkbox"/>
6. ท่านชอบตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ค่อนข้างสูง						<input type="checkbox"/>
7. ท่านชอบแก้ไขปัญหาในการทำงานมากๆ เพราะ เป็นสิ่งท้าทายความสามารถ						<input type="checkbox"/>
8. ท่านรู้สึกเบื่อง่าย ถ้านานที่ทำมีคุปพรรณมากๆ						<input type="checkbox"/>
9. ท่านรู้สึกมีความ tahyana อ่อนโยน ตลอดเวลา						<input type="checkbox"/>
10. ท่านรู้สึกทำงานได้ดีในสถานการณ์ที่มีการ						<input type="checkbox"/>

ແບ່ງຂັນສົງ

ส่วนที่ 4

ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการต่างๆ ที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ฉันตั้งใจจะประกอบธุรกิจส่วนตัวหากมีโอกาส						<input type="checkbox"/>
2. ฉันตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัวหากมีความพร้อม ในเรื่องเงินทุน						<input type="checkbox"/>
3. ฉันตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัวในอนาคต						<input type="checkbox"/>
4. ฉันตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัว หากกว่าการเป็น ลูกจ้างของหน่วยงานต่างๆ						<input type="checkbox"/>
5. ฉันตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัว หากมีแหล่งเงินทุน สนับสนุน						<input type="checkbox"/>
6. ฉันกำลังมองหาแนวทาง เพื่อเริ่มต้นประกอบธุรกิจ ส่วนตัว						<input type="checkbox"/>
7. ฉันตั้งใจจะประกอบธุรกิจส่วนตัว เพราะครอบครัว และครอบครัวข้างสนับสนุน						<input type="checkbox"/>
8. ฉันตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัว หากฉันมีความรู้ และความสามารถเพียงพอในการประกอบธุรกิจ						<input type="checkbox"/>
9. ฉันกำลังมองหาโครงการฝึกอบรม ที่จะช่วยให้ฉันมี ความรู้ความสามารถในการประกอบธุรกิจ						<input type="checkbox"/>



มหาวิทยาลัยศรีปatum  
**SRIPATUM UNIVERSITY**

## ส่วนที่ 4

### ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

#### ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการต่างๆ ต่อไปนี้ เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านต่อการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ฉันตั้งใจจะประกอบธุรกิจส่วนตัวหากมีโอกาส					
2. ฉันตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัวหากมีความพร้อม ในเรื่องเงินทุน					
3. ฉันตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัวในอนาคต					
4. ฉันตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัว หากกว่าการเป็น ลูกจ้างของหน่วยงานต่างๆ					
5. ฉันตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัว หากมีแหล่งเงินทุน สนับสนุน					
6. ฉันกำลังมองหาแนวทาง เพื่อเริ่มต้นประกอบธุรกิจ ส่วนตัว					
7. ฉันตั้งใจจะประกอบธุรกิจส่วนตัว เพราะครอบครัว <sup>*</sup> และคนรอบข้างสนับสนุน					
8. ฉันตั้งใจประกอบธุรกิจส่วนตัว หากฉันมีความรู้ และความสามารถเพียงพอในการประกอบธุรกิจ					
9. ฉันกำลังมองหาโครงการฝึกอบรม ที่จะช่วยให้ฉันมี ความรู้ความสามารถในการประกอบธุรกิจ					



มหาวิทยาลัยศรีปatum  
**SRIPATUM UNIVERSITY**

ที่ นศป.(สจ)

/ 2549

กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 75 ชุด

ด้วย อาจารย์ศรัณย์ภัทร เรืองประพี ผู้ประสานงานภาคเส้าร์อาทิตย์ และอาจารย์ประจำ  
คณะบริหารธุรกิจ ได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ประจำปีการศึกษา 2548 เรื่อง  
“ปัจจัยสูงใจและแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ใน การตัดสินใจ  
ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดังกล่าว เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงคร่าวขออนุญาตให้ผู้วิจัยได้  
มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลจากนิสิตนักศึกษาในสถาบันของท่าน โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 75  
ชุด ดังรายละเอียดในสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาต จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิมนาล ศรีจادة)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
(SRIPATUM UNIVERSITY)

คณะบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ 0 2579 1111 ต่อ 2353,2354,2355

โทรสาร 0 2579 1111 ต่อ 2360

ที่ มศป.(สจ) / 2549

กรกฎาคม 2549

เรื่อง ข้อมูลเก็บรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 65 ชุด

ด้วย อาจารย์ศรัณย์ภัท เรืองประไพร ผู้ประสานงานภาคเสาร์อาทิตย์ และอาจารย์ประจำ  
คณะบริหารธุรกิจ ได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปatum ประจำปีการศึกษา 2548 เรื่อง  
“ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจให้สมฤทธิ์ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ใน การตัดสินใจ  
ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดังกล่าว เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงคร่าวข้อมูลเก็บรวมข้อมูลจากนิสิตนักศึกษาในสถาบันของท่าน โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 65  
ชุด ดังรายละเอียดในสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาต จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปatum  
SRIPATUM UNIVERSITY

คณะบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ 0 2579 1111 ต่อ 2353,2354,2355

โทรสาร 0 2579 1111 ต่อ 2360

ที่ มศป.(สจ) / 2549

กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน อธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 65 ชุด

ด้วย อาจารย์ศรัณย์ภัทร เรืองประไพร ผู้ประสานงานภาคเสาร์อาทิตย์ และอาจารย์ประจำ  
คณะบริหารธุรกิจ ได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปatum ประจำปีการศึกษา 2548 เรื่อง  
“ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจให้สมฤทธิ์ ของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ใน การตัดสินใจ  
ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดังกล่าว เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยได้  
มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลจากนิสิตนักศึกษาในสถาบันของท่าน โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 65  
ชุด ดังรายละเอียดในสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาต จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยศรีปatum  
SRIPATUM UNIVERSITY

คณะบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ 0 2579 1111 ต่อ 2353,2354,2355

โทรสาร 0 2579 1111 ต่อ 2360

กรกฎาคม 2549

เรื่อง ข้อมูลนิยามเก็บรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน  
เรียน นายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย อาจารย์ศรัณย์ภัทร เรืองประไพ ผู้ประสานงานภาคเสาร์อาทิตย์ และอาจารย์ประจำ  
คณะบริหารธุรกิจ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจให้สมฤทธิ์ ของนิสิต  
นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ใน การตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” ซึ่ง  
ได้รับทุนอุดหนุนงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ประจำปีการศึกษา 2548 อนึ่ง โครงการวิจัย  
ดังกล่าว ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริหารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่ง<sup>ประเทศไทย</sup> ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม ขอความอนุเคราะห์ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ได้จัดทำหนังสือข้อมูลนิยามเพื่อใช้แบบสอบถาม ไปยังสถาบันอุดมศึกษา<sup>ดังต่อไปนี้</sup>

- มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- มหาวิทยาลัยหอการค้า
- มหาวิทยาลัยศรีปทุม

# มหาวิทยาลัยศรีปทุม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง  
ขอแสดงความนับถือ

# SRIPATUM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิมนาล ศรีจادات)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

คณะบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ 0 2579 1111 ต่อ 2353,2354,2355

โทรสาร 0 2579 1111 ต่อ 2360

## ประวัติ

ชื่อ

วัน เดือน ปีเกิด

สถานที่เกิด

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

ตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2515

พ.ศ. 2538

พ.ศ. 2539

พ.ศ. 2543

นางศรัณย์กัตร เรืองประไฟ

วันที่ 20 กรกฎาคม 2492

อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

12/54 ซอยรามคำแหง 174 แขวงมีนบุรี

เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ 10510

ผู้ประสานงานหลักสูตรภาคเสาธาร-อาทิตย์

คณะบริหารธุรกิจ และ

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยครีปทุม

ปริญญาตรี ศ.บ. (เกียรตินิยมดี)

คณะเศรษฐศาสตร์ สาขาวิชาระบบทั่วไป

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

MINI MBA.

โครงการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ร่วมกับ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

บุณบัตรการเงินการธนาคาร

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรบริหารธุรกิจ

และสถาบันการเงิน (YOBEX) ของสมาคม

สถาบันการศึกษาการธนาคารและสถาบันการเงิน

ศศ.ม. (การบริหารองค์กร)

มหาวิทยาลัยครีปทุม

มหาวิทยาลัยครีปทุม  
SRIPATUM UNIVERSITY