วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
Academic Journal of Political Science and Public Administration
ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2566
Vol. 5 No. 3 September - December 2023

แรงจูงใจในการทำงานแบบ GIG WORKER สำหรับธุรกิจ START UP ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IOT)*

GIG WORKER MOTIVATION FOR INTERNET OF THINGS (IoT) START – UP BUSINESSES

จิระเดช เพ็ชรเขียว, ตระกูล จิตวัฒนากร, วิโรชน์ หมื่นเทพ
Chiradej Phetkhew, Trakul Chitwattanakorn, Wirote Mueanthep
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail: krittiya.kh@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) และเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับแรงจูงใจการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.950 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1.แรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก 2. กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากร ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา สถาบันการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน; Gig Worker; อินเทอร์เน็ตออฟติง

---

*Received October 24, 2023; Revised October 31, 2023; Accepted November 1, 2023

Abstract

This research article was objectives as follows: to study the gig worker motivation for Internet of Things (IoT) start-ups and to compare demographic characteristics with the gig worker motivations for Internet of Things (IoT) start-ups. A sample group of 400 people involved in Internet of Things (IoT) in Bangkok using a questionnaire about motivation to work as a gig worker for start-up businesses. It was a questionnaire with a reliability of .950. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and one-way analysis of variance.

The results revealed that: 1. Overall motivation to work as a gig worker for Internet of Things (IoT) startup businesses was found to be at a high level. 2. The sample group has demographic characteristics in terms of gender, age, and educational level. Field of study academy and monthly income is different. There is no difference in motivation to work as a gig worker for startup businesses on the Internet of Things (IoT).

Keywords: Motivation To Work; Gig Worker; Internet of Things

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและเข้ามามีบทบาทในสังคมมากขึ้นทำให้หลายธุรกิจต้องมีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดในยุคปัจจุบันได้ นอกจากนี้เทคโนโลยีและนวัตกรรมยังเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ ทำให้เกิดแนวคิดการทำธุรกิจรูปแบบใหม่หรือที่เรียกกันว่า ธุรกิจสตาร์ทอัพ (startup) คือ ธุรกิจที่เกิดจากการมองเห็นโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนส่วนมากแล้วหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา (solution) ใหม่ ๆ ให้กับลูกค้า โดยการสร้างโมเดลธุรกิจที่มีเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเข้ามาเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม โดยธุรกิจจะต้องสามารถทำซ้ำและขยายตัวเติบโตได้อย่างรวดเร็วภายในเวลาอันสั้นอีกทั้งยังสร้างกำไรและเพิ่มจำนวนผู้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง (สุพเนตร แสนเสนา และคณะ, 2560) ทั้งนี้ สรานี สงวนเรือง (2560) ได้นำเสนอรูปแบบธุรกิจ start-up ในประเทศไทย เกี่ยวกับ Internet of Things (IoT) หรือ อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง เป็นเทคโนโลยีการเชื่อมโยง

สิ่งของ หรืออุปกรณ์ เช่น อาคาร บ้าน รถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าให้สามารถเชื่อมต่อและควบคุมได้ระยะไกลผ่านแอพพลิเคชั่น หรือ บนอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

จากรายงานผลการสำรวจแรงงานในระบบจากผู้มีงานทำ ทั้งสิ้น 39.6 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ 20.2 ล้านคน (ร้อยละ 51.0) และเป็นแรงงานในระบบ 19.4 ล้านคน (ร้อยละ 49.0) (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2566) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ามีผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานถึง ร้อยละ 51 ของผู้มีงานทำ ถือได้ว่าเป็นกลุ่มทำงานที่มีเป็นจำนวนมากโดยอาชีพที่น่าสนใจในแรงงานกลุ่มนี้ คือ Gig Worker ซึ่งหมายถึงคนที่ทำงานในรูปแบบงานชั่วคราวไม่จำเป็นต้องมีนายจ้างไม่สังกัดองค์กรและมีความอิสระในการรับงาน Gig Worker เป็นแรงงานดิจิทัลที่สามารถ“ทำได้ทุกที่”ผ่านช่องทางออนไลน์โดยความสำเร็จของงาน มีทั้งที่ใช้ช่องทางออนไลน์แบบร้อยเปอร์เซ็นต์เช่นบริการทำเว็บไซต์ บริการให้คำปรึกษาออนไลน์หรือยังอาศัยช่องทางกายภาพ (off-line) อยู่บ้างแต่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการรับคำสั่งซื้อหรือจับคู่ความต้องการ เช่น บริการของ Ride-hailing การขายสินค้าออนไลน์ (สุมาพร(ศรีสุนทร) มานะสันต์, 2564) จุดเด่นของรูปแบบการทำงานนี้คือมีอิสระทั้งการเลือกรับงานหรือเวลาทำงานมีค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับจำนวนงานและความยากง่ายของงานที่ทำอาชีพของ Gig Worker มีได้หลากหลายตามระดับอายุรายได้และการศึกษาแต่อาชีพที่เป็นที่นิยมคืองานรับจ้างทั่วไปธุรกิจส่วนตัวและขายสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ โดยจุดเด่นของอาชีพนี้ คือ สามารถบริหารจัดการเวลาเองได้ นอกจากนี้ยังสามารถทำงานได้ตามความชอบและความสุข โดยไม่มีข้อจำกัดของรายได้ อีกทั้งยังสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานใหม่ๆ ได้ด้วยตนเองซึ่งการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จะช่วยเพิ่มโอกาสในการได้รับการว่าจ้างและเป็นการต่อยอดในอนาคต (พิมพ์ธัญญา ฆ้องเสนาะ, 2561)

ผู้ประกอบการธุรกิจ Startup ในปัจจุบันมีสูงขึ้นเป็นอย่างมาก แต่ในการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจที่ประสบความสำเร็จและสามารถดำเนินธุรกิจไปได้อย่างยั่งยืนนั้นจำเป็นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านและจากการสำรวจพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีความจำเป็นต่อการเป็นผู้ประกอบการ คือ ทักษะการเป็นผู้ประกอบการสามารถกำหนดเป็นความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ด้วยคุณค่าโดยการอุทิศเวลาและความพยายามที่จำเป็น อาจจะเป็นทางด้านการเงิน ด้านจิตใจ ด้านสังคม โดยจะได้รับผลตอบแทนเป็นความพึงพอใจส่วนบุคคล อีกทั้งเงินทุนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้น ในการประกอบธุรกิจแรกเริ่มการจ้างบุคลากร หรือบุคคลที่จะเข้ามาร่วมงานภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะต้องใช้ทุนเพื่อสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมของธุรกิจซึ่ง

บางครั้งมีต้นทุนสูง ดังนั้นทางเลือกหนึ่งของผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพในการจ้างบุคคลเข้าทำงานในรูปแบบแรงงานชั่วคราว หรือ Gig Worker ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบและหาได้ยากเนื่องจากไม่มีความแน่นอนในรายได้ ผู้ว่าจ้างที่ต้องการแรงงานประเภทดังกล่าวจึงต้องหาแนวทางในการจ้างแรงงานชั่วคราว หรือ Gig Worker เพื่อสร้างโอกาสในธุรกิจช่วงเริ่มต้นต่อไป

สำหรับการสร้างธุรกิจหรือริเริ่มธุรกิจใหม่สำหรับผู้ประกอบการจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่ายังไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับอาชีพ Gig Worker ในประเทศไทยมากนัก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจให้ Gig Worker ในการสร้างสรรค์และพัฒนางานด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) ให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT)

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) จำแนกตามลักษณะประชากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) ในกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวนได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่าง W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อนที่ +5%

ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 400 คน ซึ่งจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อความสะดวกในการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ซึ่ง

ผ่านเกณฑ์ตามเงื่อนไขที่กำหนด คือ ไม่น้อยกว่า 384 ตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้ Google Form เพื่อส่งลิงค์(Link) ไปยังกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ด้าน เป็นแบบเลือกตอบประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานะการศึกษา 4) ระดับการศึกษา 5) สาขาวิชาที่ศึกษา 6) สถาบันการศึกษา และ 7) รายได้เฉลี่ย

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) จำนวน 15 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ 2) ความต้องการความสัมพันธ์ และ 3) ความต้องการเจริญเติบโตในสายอาชีพ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการธุรกิจ Start up แรงจูงใจ IoT และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3. สร้างเครื่องมือจากแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเนื้อหาคำจัดความของคำศัพท์ที่ใช้ศึกษา

4. เสนอร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่ศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาทางผู้วิจัยกระทำโดยการนำนิยามเชิงและข้อคำถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องพิจารณาความสอดคล้อง และกรอกผลการพิจารณา ซึ่งดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งแบบสอบถามในครั้งนี้ได้ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 โดยค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

5. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบ IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น

(Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟา (α) (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ค่าความน่าเชื่อถือ Reliability ทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ซึ่งเครื่องมือที่มีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟา (α) มากกว่า 0.5 ถือว่าใช้ได้

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามบางข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำ

7. จัดทำแบบสอบถามให้อยู่ในรูปที่สมบูรณ์อีกครั้ง

8. นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามเข้าระบบ Google Form เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา และจัดส่งลิงก์ให้กลุ่มตัวอย่างโดยการสแกน QR Code เป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

9. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

9.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะของคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิดให้เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ สถาบันการศึกษา สาขาวิชา

9.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) รวม 15 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scales) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน.

9.3 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยการส่งลิงก์ให้กลุ่มตัวอย่างโดยการสแกน QR Code เป็นจำนวนทั้งสิ้น คน มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพเพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยให้เวลาทำแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ ผ่านระบบ Google Form

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทั้งข้อมูลในแบบสอบถามและจำนวนของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดหมวดหมู่

3. ผู้จัดทำดาวน์โหลดผลของแบบสอบถามจาก Google Form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมประมวลผลและสรุปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผล ดังนี้

ตอนที่ 1ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ตอนที่ 2ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ย (Mean) โดยบรรยายข้อมูลและนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์(John W.Best, 1997: 190)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) และการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) วิธีการของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติอนุมาน ใช้ค่าสถิติ t-test กรณีข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 2 กลุ่ม และทำการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) กรณีข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 2 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยวิธีของ Scheffe โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

1 แรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) โดยรวม

แรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT)โดยรวม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ความต้องการดำรงชีวิตอยู่	4.00	0.567	มาก
ความต้องการความสัมพันธ์	4.41	0.593	มาก
ความต้องการเจริญเติบโต	3.96	0.629	มาก
รวม	**4.12**	**0.497**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT)โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.497) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการความสัมพันธ์ มีความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.593) รองลงมาด้านความต้องการดำรงชีวิตอยู่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.571) และด้านที่มีความคิดเห็นอันดับสุดท้ายได้แก่ ความต้องการเจริญเติบโต อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.629) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) จำแนกตามลักษณะประชากร

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT)

ตัวแปร	เพศ	N	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.
ความต้องการดำรงชีวิตอยู่	ชาย	176	3.94	0.554	-1.842	0.660
	หญิง	224	4.05	0.583		
ความต้องการความสัมพันธ์	ชาย	176	4.35	0.612	-1.910	0.571
	หญิง	224	4.46	0.571		
ความต้องการเจริญเติบโต	ชาย	176	3.90	0.622	-1.742	0.821
	หญิง	224	4.01	0.631		
รวม	**ชาย**	**176**	**4.06**	**0.507**	**-2.201**	**0.282**
	หญิง	**224**	**4.17**	**0.497**		

จากตารางที่ 2 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ *t*-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากเปรียบเทียบระหว่างประชากร 2 กลุ่ม พบว่า Sig. ของแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) โดยรวม เท่ากับ 0.282 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT)

ตัวแปร	อายุ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ความต้องการดำรงชีวิตอยู่	21-25 ปี	215	4.04	0.561	1.681	0.094
	25 ขึ้นไป	185	3.95	0.571		
ความต้องการความสัมพันธ์	21-25 ปี	215	4.43	0.612	0.681	0.496
	25 ขึ้นไป	185	4.39	0.576		
ความต้องการเจริญเติบโต	21-25 ปี	215	3.93	0.654	-0.954	0.341
	25 ขึ้นไป	185	3.99	0.613		
รวม	21-25 ปี	215	4.14	0.511	0.509	0.611
	25 ขึ้นไป	185	4.11	0.491		

จากตารางที่ 3 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ *t*-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากเปรียบเทียบระหว่างประชากร 2 กลุ่ม พบว่า Sig. ของแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) โดยรวม เท่ากับ 0.611 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความต้องการความสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานแบบ Gig Worker เป็นการจ้างงานที่ทำงานแบบชั่วคราว เมื่อเสร็จงานแล้วผู้ว่าจ้างอาจจะมีงานที่ต้องการว่าจ้างในครั้งต่อไป ดังนั้นการที่มี

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้จ้างกับแรงงานชั่วคราวจึงเป็นโอกาสในการจ้างงานในครั้งต่อไปได้ สอดคล้องกับ ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพมากกว่าปัจจัยแรงจูงใจซึ่งหมายความว่าสำหรับพนักงานที่สำคัญที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจการทำงานแบบ Gig Worker สำหรับธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีความคล้ายคลึงกันทั้งในด้านอายุ สาขาวิชาที่ศึกษา และระดับการศึกษา จึงอาจทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อีกทั้งธุรกิจ Start up ด้านอินเทอร์เน็ตออฟติง (IoT) เป็นธุรกิจที่เกิดขึ้นมาไม่นาน นอกจากนี้การเป็น Gig Worker อาจเป็นข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างไม่ได้มีความเข้าใจในด้านนี้มากนัก ทำให้คำตอบที่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับพรเพชร บุตรดี (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.05) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.89) 2) ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานและสังกัด พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ได้ร้อยละ 63.80 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านนโยบายและการบริหารและด้านสวัสดิการและความมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาพบว่าควรส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบ Gig worker ให้กับนักศึกษาจบใหม่ หรือผู้ที่เริ่มต้นทำงาน เพื่อให้มีอาชีพทางเลือกคล้ายกับการประกอบอาชีพอิสระ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาธุรกิจด้านอื่นเพิ่มเติมว่าสามารถใช้ Gig worker ในองค์กรได้หรือไม่ เพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางให้แก่ผู้ประกอบการ หรือผู้ที่สนใจในธุรกิจนี้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองเศรษฐกิจการแรงงาน. (2566). *รายงานผลการจัดทำดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2566.* กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน

พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร). สกลนคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิมพ์ธัญญา ฆ้องเสนาะ. (2561). *Gig Economy: ระบบเศรษฐกิจใหม่กับวิถีการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม.* กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

พิมพ์ธัญญา ฆ้องเสนาะ. (2561). *บิทคอยน์ (Bitcoin) สกุลเงินเสมือนจริงแห่งอนาคต. สืบค้นจาก.* กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษกร

สรานี สงวนเรือง. (2560). *ส่อง “เซเว่นฯ 4.0” Flagship Store แห่งแรกในไทย.* สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.faunglada.com/7-11-flagship-store-th/

สุพเนตร แสนเสนา และคณะ. (2560). *ปัจจัยแห่งความสำเร็จของธุรกิจ.* สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2566, จาก http://sc2.kku.ac.th/stat/statweb/images/Eventpic/60/Seminar/01_1_Startup.pdf

สุมาพร (ศรีสุนทร) มานะสันต์. (2564). The Real tech war: จาก Libra ถึง DCEP ของจีน. *วารสารการเงินการคลัง,* 31(100), 20-25