

การศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในองค์กร:  
กรณีศึกษา SMEs ในซีเรียเกาหลี



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

The Study of Leadership and Motivation in An Organization:  
A Case Study of SMEs in Korean Serie



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในองค์กร:กรณีศึกษา SMEs ในซีเรียเกาหลี่
โดย	น.ส.จุฬามาศ เนรมิตสถิตวงศ์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ

---

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุลณี เทียนไทย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กุลพัธ ศักดิ์วิทย์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรมา นิตเกษตรสุนทร)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จุฬามาศ เนมิตสถิตวงศ์ : การศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในองค์กร:กรณีศึกษา  
SMEs ในซีรี่เกาหลี. ( The Study of Leadership and Motivation in An  
Organization:A Case Study of SMEs in Korean Serie) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.  
ปกรณ์ ศิริประกอบ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นจุดเริ่มต้นของการลงทุน สร้างงาน สร้างมูลค่าจึงได้รับการ สนับสนุน  
จากภาครัฐให้เป็นส่วนฟื้นฟูและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับเศรษฐกิจฐานราก โดยการ สร้างและ  
พัฒนาผู้ประกอบการให้มีความสามารถในการแข่งขัน นอกจากนี้ การมีผู้นำที่ดีนอกจากจะนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้องแล้ว  
ยังจะช่วยให้วิสาหกิจอยู่รอดและประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อีกด้วย จึงเป็นที่มาของการ  
ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในองค์กร: กรณีศึกษา SMEs ในซีรี่เกาหลี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย  
สองประเด็น ประเด็นแรกเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่พัคเซอร์อยใช้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของ โซอึซอ ซเวซังควอน มฮยอนฮี ใน  
ร้านอาหารทันบัมในซีรี่ Itaewon Class และประเด็นที่สองเพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่าง Strength-based Leadership ของ  
Rath and Conchie (2008) กับความสำเร็จของร้านทันบัม

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่พัคเซอร์อยใช้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของ โซอึซอ มฮยอนฮี ซเวซังควอน และลีโฮจิน  
ผ่านทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg พบว่าพัคเซอร์อยใช้ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับยอมรับ ความก้าวหน้า ความ  
รับผิดชอบ และด้านปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน  
สถานภาพของตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดภาวะผู้นำแบบจุดแข็ง  
(Strength-based Leadership) เป็นปัจจัยที่ทำให้ร้านทันบัมประสบความสำเร็จเนื่องจากตัวละครหลักของซีรี่เกาหลีเรื่อง  
Itaewon Class มีภาวะผู้นำครบทั้ง 4 รูปแบบตามแนวคิด Strength-based Leadership ของ Rath and Conchie (2008)  
ซึ่งประกอบไปด้วยผู้นำด้านการบริหาร (Executing) ผู้นำด้านอิทธิพล (Influencing) ผู้นำด้านการสร้างความสัมพันธ์  
(Relationship Building) และผู้นำด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

ข้อเสนอแนะงานวิจัย เนื่องจากสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมของซีรี่เกาหลีเรื่อง Itaewon Class เป็นบริบทของ  
สาธารณรัฐเกาหลี ผู้วิจัยเสนอแนะให้นำแนวคิด Strength-based leadership มาศึกษาในบริบทของประเทศไทยต่อไป

CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6181050424 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Strength Based Leadership

Juramas Neramitsatitwong : The Study of Leadership and Motivation in An Organization:A Case Study of SMEs in Korean Serie. Advisor: Assoc. Prof. PRAKORN SIRIPRAKOB, Ph.D.

SMEs are the beginning of an investment that can creates jobs and values. The recent government supports SMEs in order to become the driving force to sustain the economic growth of the grassroots economy by supporting and developing SMEs entrepreneurs to be as competitive as possible. In additional, having a good leader in SMEs not only will lead organization to the right direction, it will also leads SMEs to survive and to be successful in unexpected circumstances.The research title is “The Study of Leadership and Motivation in An Organization: A Case Study of Korean Serie” which aim to figure out two objectives. Firstly, to study the motivation technic that Park Sae-ro-yi using to encourage Jo Yi-seo, Ma Hyeon-yi, Choi Seung-gwon and Lee Ho-jin work. Secondly, to study the coherence between Strength-based leadership concept of Rath and Conchie (2008) and the success of Danbam restaurant.

The study shows that Park Sae-ro-yi uses Frederick Herzberg’s motivator-hygiene theory to motivate Jo Yi-seo, Ma Hyeon-yi, Choi Seung-gwon and Lee Ho-jin’s performance. The study found that Pak Sae-ro-yi uses recognition, advancement, and responsibility on motivator factors. On the other hand, the hygiene factors that he uses are company policy and administration, interpersonal relation, superior-subordinate-peers, job security, incentive, and status. Moreover, the study found that the concept of Strength-based leadership affects the success of Danbam restaurant. This is because the restaurant consisted of 4 types of leadership which are Executing, Influencing, Relationship Building and Strategic Thinking.

The research is an analysis on Korean series, which based on Korean context. The researcher recommends applying this Strength-based Leadership theory of Rath and Conchie (2008) to analyze in the Thai context as well.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2020

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สัมฤทธิ์ผลสำเร็จได้ ด้วยความกรุณาและอนุเคราะห์อย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร. ปกรณ์ ศิริประกอบ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ด้วยความเอาใจใส่ และตรวจทานแก้ไขอีกหลายครั้งจนสารนิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้เขียนได้ศึกษาในหัวข้อที่สนใจผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จุณี เทียนไทย รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรมานิติเกษตรสุนทร และอาจารย์ ดร. กุลพธู ศักดิ์วิทย์ ที่กรุณาให้เกียรติรับเป็นประธานกรรมการและกรรมการสารนิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ นางสาวธัญทิตตา นาคทรพรพ ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ นางนงพรรณ โกศลศักดิ์ และนางสาวอักษรภักดิ์ สำเภาแก้ว ที่ให้ความเมตตากรุณา และเข้าใจ สนับสนุนให้การศึกษาระดับปริญญาโทสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณบิดาและมารดาผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาครั้งนี้ และคอยให้กำลังใจตลอดมา ทั้งนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ รปม. รุ่น 50 ที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำเทคนิคต่าง ๆ ตลอดการศึกษาระดับปริญญาโท

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จุฬามาศ เนรมิตสถิตวงศ์

## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่ 1.....	11
บทนำ .....	11
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	13
1.3 คำถามวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	14
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	14
1.4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาทำการศึกษา.....	14
1.5 สมมติฐาน .....	14
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	14
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2.....	16
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16



2.1 แนวคิด แรงจูงใจ (Motive) .....	16
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation).....	18
2.2.1 ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) .....	18
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors).....	18
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) .....	19
2.2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ชั้น (Hierarchy of Need Theory) ของอับราฮัม มาส โลว(Abraham H. Maslow) .....	20
2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์.....	21
2.3 แนวคิดภาวะผู้นำ .....	22
2.4 แนวคิด จุดแข็งภาวะผู้นำ Strength based Leadership.....	22
2.5 ทบทวนวรรณกรรมจากซีรีส์เกาหลีเรื่อง “Itaewon Class” .....	35
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	36
2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย .....	38
บทที่ 3.....	39
ระเบียบวิธีวิจัย .....	39
3.1 รูปแบบงานวิจัย .....	39
3.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง .....	39
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	40
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	40
3.5 การนำเสนอข้อมูล.....	41
3.6 แผนการดำเนินงาน.....	41
บทที่ 4.....	43
การวิเคราะห์ผลข้อมูล .....	43

4.1 การวิเคราะห์ทฤษฎีแรงจูงใจ ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน (Motivation-Hygiene Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) .....	43
4.2. การนำแนวคิด Strength based Leadership ของRath & Conchie (2008) มาใช้วิเคราะห์ตัวละคร แพ็คเซอร์อย โซอีซอ ซเวซิงควอน มฮยอนฮี และ ลีโฮจิน .....	60
2.2 การจำแนกจุดแข็งภาวะผู้นำตามกลุ่มของแนวคิดจุดแข็งของภาวะผู้นำ Rath and Conchie (2008).....	113
บทที่ 5.....	117
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	117
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	117
5.1.1 การศึกษาแรงจูงใจที่แพ็คเซอร์อยใช้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของ โซอีซอ ซเวซิงควอน มฮยอนฮี ในร้านอาหารทันบัม .....	117
5.1.2 การศึกษาความสอดคล้องระหว่าง Strength Based Leadership ของ Rath and Conchie (2008) กับความสำเร็จของร้านทันบัม.....	118
5.2 การทดสอบสมมติฐาน .....	119
5.3 อภิปรายผลการวิจัย.....	120
5.3.1 ผลการศึกษาแรงจูงใจที่แพ็คเซอร์อยใช้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของ โซอีซอ ซเวซิงควอน มฮยอนฮี และลีโฮจิน ในร้านอาหารทันบัม .....	120
5.3.2 ผลการศึกษาความสอดคล้องระหว่าง Strength Based Leadership ของ Rath and Conchie (2008) กับความสำเร็จของร้านทันบัม.....	121
5.4 ข้อเสนอแนะ .....	122
5.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป.....	123
5.6 ข้อจำกัดของการวิจัย .....	123
บรรณานุกรม.....	124
ประวัติผู้เขียน.....	128

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ชื่อตาราง จัดหมวดหมู่ผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ.....	32
ตารางที่ 2 ชื่อตารางแผนการดำเนินงาน.....	42
ตารางที่ 3 ชื่อแผนภาพ ตารางสรุปปัจจัยแรงจูงใจที่พัคเซอร์อยใช้จูงใจโซอีซอ มฮยอนฮี ซเวซังควอน และลีโฮจิน.....	59
ตารางที่ 4 ชื่อตารางสรุปจุดแข็งภาวะผู้นำ.....	109
ตารางที่ 5 เรื่องการจำแนกลักษณะพฤติกรรมเฉพาะตาม RIES.....	113



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ชื่อภาพ กระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	17
ภาพที่ 2 ชื่อภาพ Maslow's Hierarchy of Needs.....	20
ภาพที่ 3 ชื่อภาพกรอบแนวคิดงานวิจัย.....	38



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

นโยบายของรัฐบาลไทยได้มีการสนับสนุน SMEs (Small and Medium Enterprises) หรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างจริงจังตั้งแต่หลังวิกฤตการณ์ทางการเงิน พ.ศ. 2540 โดยมีจุดประสงค์เพื่อที่จะฟื้นฟูเศรษฐกิจและคาดหวังให้ SMEs สร้างความยั่งยืนในเศรษฐกิจฐานราก (นภา วะสี, 2562)<sup>1</sup> ต่อมาในปี พ.ศ. 2560 รัฐบาลได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) และกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการโดยการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการรายใหม่ ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการรายกลาง เล็ก หรือวิสาหกิจเริ่มต้นใหม่ ให้เป็นผู้ประกอบการที่มีทักษะ มีความสามารถในการแข่งขัน ผ่านนวัตกรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรมสร้างโมเดลธุรกิจ นวัตกรรมในเชิงสินค้าและบริการ และนวัตกรรมในเชิงกระบวนการผลิต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ผ่านการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นกลไกในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์ ข้อ 1.3 ในการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ สามารถแข่งขันได้ มีความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร น้ำ และสามารถขยายฐานการผลิตและบริการโดยใช้นวัตกรรม ผ่านยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันให้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งสร้างสังคมผู้ประกอบการให้ขยายเป็น ซึ่งมีความสามารถในการพิจารณาความต้องการของผู้บริโภค และสินค้ามีมาตรฐาน

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ซึ่งได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันทางธุรกิจและการพัฒนาวิสาหกิจขนาดย่อม ขนาดกลางและขนาดเล็ก ในการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนา SME ให้เติบโตอย่างมีศักยภาพ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนส่งเสริม SME ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2564) ให้ SME ไทยเติบโต แข่งขันได้ในระดับสากล เพื่อเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพื่อที่จะขยายบทบาทของ SME จึงกำหนดเป้าหมายให้ สัดส่วนมูลค่าของผลิตภัณฑ์มวลรวมของ (GDP) SME เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของ GDP รวมทั้งประเทศ

<sup>1</sup> นภา วะสี, บ. เ., ชมพูนุท มนต์ชัยตระกูล. (2562). นโยบายส่งเสริม SMEs: เราไปถึงสิ่งที่คาดหวังหรือยัง.

(สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2563)<sup>2</sup> จากข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ปี 2557 – 2562 พบว่าปี 2557 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ของ SMEs คิดเป็นร้อยละ 39.6 ของ GDP รวมทั้งประเทศ ในปี 2558 GDP ของ SMEs ขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วร้อยละ 0.4 ในปี 2559 GDP ของ SMEs คิดเป็น ร้อยละ 42.2 ของ GDP รวมทั้งประเทศ ปี 2560 GDP ของ SMEs มีมูลค่า 6,551,718 ล้านบาท ขยายตัวร้อยละ 5.1 ในปี 2561 GDP ของ SMEs คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 43.0 ต่อ GDP รวมทั้งประเทศ และปี 2562 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (MSME) คิดเป็นร้อยละ 35.3 ของ GDP รวมทั้งประเทศ หรือมูลค่า 5,963,156 ล้านบาท (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(สสว.), 2563)<sup>3</sup> จะเห็นได้ว่าในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีส่วนสำคัญที่ทำให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศขยายตัวได้ และมีบทบาทในทางเศรษฐกิจของไทย(แสงเทียนชม, 2553)<sup>4</sup> เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นจุดเริ่มต้นของการลงทุน ปรับตัวได้ง่าย สร้างมูลค่าและสร้างโอกาสให้คนมีอาชีพ

(สวัสดีก้าวหน้า, 2560) ข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า SMEs ในระยะเวลา 5 ปี จะมีโอกาสที่ดำเนินธุรกิจต่อเพียง 50%<sup>5</sup> (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2563)จากสถิติการจดทะเบียนจัดตั้งนิติบุคคล ปี 2561 จำนวน 72,109 ราย ซึ่งลดลงจากปี 2560 จำนวน 2,408 ราย และมีผู้ประกอบการยกเลิกประกอบกิจการจำนวน 21,775 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 30.20 ของการจดทะเบียนจัดตั้ง ในปี 2562 มีจำนวนผู้จดทะเบียน จำนวน 71,485 ราย และมีการเลิกประกอบกิจการ จำนวน 22,129 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 30.96 ของการจดทะเบียนจัดตั้ง<sup>6</sup> ซึ่งจะเห็นได้ว่าทั้งในปี 2561 และ 2562 จำนวนผู้ประกอบการมีแนวโน้มที่ยกเลิกการประกอบกิจการเพิ่มขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้นั้น (รัตนพงศ์ภิญโญ, 2560) หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ คือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การมีผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถ จะสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดในทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง<sup>7</sup> นอกจากนี้ลักษณะผู้นำที่คำนึงถึงหลักการบริหารคนที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์จะสามารถดึงดูด

<sup>2</sup> สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2563). รายงานสถานการณ์ MSME ปี 2563.

<sup>3</sup> สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(สสว.). (2563). รายงานสถานการณ์ MSME ปี 2563. 53.

<sup>4</sup> แสงเทียนชม, น. ส. ช. (2553). SMEsกับเศรษฐกิจของประเทศ. 4.

<sup>5</sup> สวัสดีก้าวหน้า, น. (2560). SMEs อยู่รอดเพียง 50 % ในรอบ 5 ปี แนวทางออกในยุค 4.0.

<sup>6</sup> สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(สสว.). (2563). รายงานสถานการณ์ MSME ปี 2563. 53.

<sup>7</sup> รัตนพงศ์ภิญโญ, ร. ต. ธ. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาเพื่อความอยู่รอดและเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดเพชรบุรี. มหาวิทยาลัยศิลปากร

บุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ให้เข้ามาร่วมงานเกิดความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กร ดังนั้นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงควรคำนึงถึงปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ซีรีส์ละครทีวีเรื่อง Itaewon Class หรือ Itaewon Class ได้รับความนิยมอย่างมากในสาธารณรัฐเกาหลี จากการจัดอันดับ (Ahn, 2020) ซีรีส์ยอดฮิต 20 อันดับจากช่องเคเบิล พบว่าซีรีส์เกาหลีเรื่อง Itaewon Class ถูกจัดอยู่ในลำดับที่ 6 และตอนจบได้รับการตอบรับจากผู้ชมถึง 16.548 % อีกทั้งยังได้รับกระแสตอบรับความนิยมอย่างมากจากผู้ชมในหลายประเทศ<sup>8</sup> (popiko, 2020) แอปพลิเคชันอย่าง Netflix ในประเทศไทยได้จัดอันดับ 10 ตัวอย่างหนังที่คนไทยเข้าชมมากที่สุด ซึ่งซีรีส์เรื่องนี้ได้รับการจัดอันดับอยู่ในลำดับที่ 2 เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2563<sup>9</sup> ซึ่งมีเนื้อหาตัดแปลงมาจากการ์ตูน

พักเซอร์อยและหุ้นส่วนได้ร่วมกันดำเนินธุรกิจร้านอาหาร “ทันบัม” จัดตั้งบริษัท IC และเริ่มทำแฟรนไชส์ร้านอาหารร้านทันบัม ตลอดจนขยายการลงทุนในต่างประเทศ ซึ่งร้านอาหารทันบัมในซีรีส์ละครเกาหลีเรื่อง Itaewon Class นี้จึงเป็นเสมือนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ที่รัฐบาลไทยเล็งเห็นถึงความสำคัญ และสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย โดยมีเป้าหมายการพัฒนาซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศในทุกมิติทั้งภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าและเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

จากที่มาและความสำคัญข้างต้นนี้จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องลักษณะพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำมีส่วนที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้หากผู้ประกอบการ SME ของไทย ได้เรียนรู้ถึงลักษณะจุดแข็งด้านภาวะผู้นำ และนำมาพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยดึงจุดแข็งของแต่ละบุคคล และพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เป็นเลิศในจุดแข็งของตนเอง จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคลากรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่พักเซอร์อยใช้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของ โซอึซอ ชเวซึ่งควอน มอยยอนฮี และลีโฮจิน ในร้านอาหารทันบัมในซีรีส์ Itaewon Class

<sup>8</sup> Ahn, E. (2020). TOP20 เรตติ้งซีรีส์ช่องเคเบิล หลัง Itaewon Class.

<sup>9</sup> popiko. (2020). Netflix จัดอันดับ Top 10 หนังและซีรีส์ที่คนไทยนิยมดูมากที่สุด โชว์ข้อมูลอัปเดตแบบวันต่อวัน.

2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่าง Strength Based Leadership ของ Rath and Conchie (2008) กับความสำเร็จของร้านทันบัม

### 1.3 คำถามวิจัย

1. แพ็คเซอร์รอยใช้แรงจูงใจในด้านใดของ Frederick Herzberg ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ โชอี้ซอ ซเวซิงควอน มฮยอนฮี และลีโฮจิน

2. Strength Based Leadership ของ Rath and Conchie (2008) เป็นปัจจัยที่ทำให้ร้านอาหารทันบัมในซีรีย์ Itaewon Class ประสบความสำเร็จหรือไม่

### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าพฤติกรรมละครหลักประกอบไปด้วยแพ็คเซอร์รอย โชอี้ซอ ซเวซิงควอน มฮยอนฮี และลีโฮจินจากซีรีย์เกาหลีเรื่อง Itaewon Class ซึ่งมีเนื้อหาจำนวน 16 ตอน ความยาวตอนละประมาณ 1 – 1.30 ชั่วโมง

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาทำการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของตัวละครเพื่อการวิจัย ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2563

### 1.5 สมมติฐาน

1.5.1 แพ็คเซอร์รอยมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านการบริหาร (Executing)

1.5.2 โชอี้ซอมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านอิทธิพล (Influencing)

1.5.3 ซเวซิงควอนมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building)

1.5.4 มฮยอนฮีมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building)

1.5.5 ลีโฮจินมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลให้ในการจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม



ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่ชักจูงให้ผู้ตาม ปฏิบัติ หรือมีแนวคิดเหมือนกับผู้นำ เพื่อที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้

ลักษณะเฉพาะ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีมาแต่เกิด หากได้รับการพัฒนาทั้งในรูปแบบองค์ความรู้และทักษะจะมีลักษณะพฤติกรรมที่เด่นชัดออกมา

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมเด่นของผู้นำที่จะสามารถนำพาองค์กรประสบความสำเร็จได้
2. สามารถนำความรู้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจศึกษาลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำ และการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทยได้รับการสนับสนุนมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2540 จนถึงปัจจุบัน เพื่อให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นเศรษฐกิจฐานราก และมีศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ดังนั้นภาวะผู้นำและการนำแรงจูงใจมาจูงใจผู้ปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนดำรงอยู่ เป็นส่วน (Ahn, 2020) หนึ่งของการเติบโตทางเศรษฐกิจ และมีบุคลากรที่มีความเป็นเลิศต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแนวคิดและทฤษฎีที่จะใช้ในการศึกษาหัวข้อ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในองค์กร: กรณีศึกษา SMEs ในซีรีเยกาหลี” ประกอบไปด้วยแนวคิดและทฤษฎีดังนี้

- 2.1 แนวคิดแรงจูงใจ (Motive)
- 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)
- 2.3 แนวคิดภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2.4 แนวคิดจุดแข็งภาวะผู้นำ (Strength based Leadership)
- 2.5 ทบทวนวรรณกรรมจากละครเกาหลีเรื่อง “Itaewon Class”
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย

#### 2.1 แนวคิด แรงจูงใจ (Motive)

วงการของนักจิตวิทยาสังคมก็ไม่อาจหาคำนิยามของแรงจูงใจได้ เนื่องจากการนิยามความหมายของแรงจูงใจนั้นไม่มีคำนิยามที่เป็นมาตรฐานหรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ต่อมา นักจิตวิทยาส่วนใหญ่ใช้คำว่า “แรงจูงใจ (Motive) และ การจูงใจ (Motivation)” สลับกันไปมาจนไม่อาจนิยามถึงความแตกต่างของทั้งสองคำได้เลย (บุณณะหิตานนท์, 2560) โดยได้รวบรวมนิยามของคำว่า “แรงจูงใจ” ทั้งหมด 6 นิยาม ดังนี้

นักจิตวิทยาและสังคมวิทยา T. Newcomb (1950) ได้นิยามแรงจูงใจไว้ว่า สภาพของร่างกายที่ระดมพลัง หรือที่เรียกว่าพลังขับหรือแรงผลักดัน (drive) อันจะนำไปสู่โอกาสที่จะเกิดกิจกรรมหรือพฤติกรรม หรืออาจอธิบายได้ว่าพลังขับเป็นสิ่งที่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วร่างกายจะกำจัดหรือปลดปล่อยให้หมดสิ้นไป ซึ่งผลสุดท้ายที่พฤติกรรมได้กระทำออกไปนั้นสามารถเรียกได้

เป้าหมาย ดังนั้นแนวคิดเรื่องแรงจูงใจ เป็นการรวมกันระหว่างทิศทางคือพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย และ พลังขับ หากขาดทั้งเป้าหมายและพลังขับก็ไม่สามารถเกิดเป็นแรงจูงใจได้

Loundon and Bitta (1988) แรงจูงใจเป็นสภาวะภายในที่ผลักดันทำให้ร่างกายปฏิบัติไปในทางที่เลือกไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการได้แก่ กลไกที่ไปกระตุ้นพลังงานภายในร่างกาย ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรม และแรงบังคับที่ทำให้พลังของร่างกายดำเนินพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง

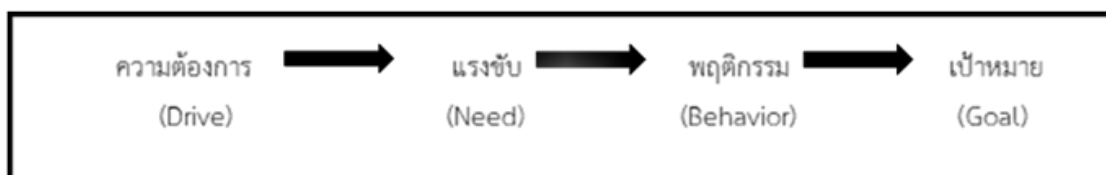
ไมเคิล คอมแจน (1996) การจูงใจเป็นสิ่งที่เสริมให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม หรือกระทำการกิจกรรมด้วยความตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความต้องการ

Demo and Seli (2008) กล่าวว่าแรงจูงใจ คือกระบวนการหรือสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิต ทำให้ต้องแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีผลกำลังและทิศทาง ซึ่งรวมถึงเป้าหมาย ความเชื่อ ทศนคติและความหวัง

ประวีณา เอี่ยมยี่สุน (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นภาวะที่อยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ และทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมบางอย่าง หรือมีความเพียรที่จะกระทำสิ่งนั้น และยังแสดงพฤติกรรมต่อไป โดยพฤติกรรมเหล่านี้มีเป้าหมายเป็นตัวกำหนด ซึ่งแรงผลักดันที่ทำให้เกิดพฤติกรรมนั้นอาจจะเป็นสิ่งจูงใจจากภายนอกหรือภายในที่มาผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา

ชาญเดช วีรกุล (2552) นิยามความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้ แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งโน้มน้าวใจ ให้มนุษย์เกิดพฤติกรรม เกิดความเชื่อมั่น เกิดความพยายามที่จะกระทำ และคงการกระทำนั้นไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึงกระบวนการหรือพลังขับที่อยู่ภายในร่างกายมนุษย์ เมื่อมีปัจจัยภายนอกหรือภายในที่มาผลักดัน บุคคลจะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งคือการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีทิศทางโดยมีพลังขับเป็นตัวกระตุ้น สรุปไว้ดังรูปภาพ



ภาพที่ 1 ชื่อภาพ กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

## 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)

แนวคิดและการศึกษาเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจมีวิวัฒนาการจากแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ แนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ และแนวคิดเชิงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็น 3 ทฤษฎีสำคัญ<sup>10</sup> ดังนี้

### 2.2.1 ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory) ของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน แนวทางที่จะเพิ่มผลผลิตขององค์กร และสร้างความสัมพันธ์ เพื่อที่จะหาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในส่วนปัจจัยค้ำจุนคือสิ่งที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในแต่ละมิติได้ ดังนี้<sup>11</sup> (อ้างอิงใน(กัลยาณมิตร, 2559))

1. ปัจจัยจูงใจ (*Motivation Factors*) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงาน มีความสุขกับงาน และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งปัจจัยนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับงานเป็นหลัก ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานแล้วเสร็จตามเป้าหมายของงานที่กำหนด ได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยกย่อง ชื่นชม ชมเชยจากทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับเกียรติให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญหรือมีความรับผิดชอบสูง และได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่องาน

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยที่ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการดำเนินงาน ไม่ควบคุมการทำงานมากเกินไป

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในสิ่งใหม่ ๆ จะเกิดความท้าทายในงาน และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความริเริ่มในการสร้างสรรค์ผลงาน

<sup>10</sup> นางสาวประภัสสร วัฒนา, แนวความคิดมนุษยนิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิดอัตถิภาวนิยมของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง “วันหนึ่งในชีวิตของฮิวาน เคนโซวิช”, น.16

<sup>11</sup> กัลยาณมิตร, ก. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ.

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมากขึ้น หรือมีโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะได้พัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยลดหรือป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน แต่หากได้รับสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความสัมพันธที่ดีในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือการบริหารจัดการภายในองค์กร การที่ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงวิสัยทัศน์ แผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ขั้นตอนการดำเนินงาน รวมถึงการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการสั่งการ กำกับ ควบคุม ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) คือการติดต่อ พูดคุยอย่างเป็นมิตร จริงใจ เข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ไม่แบ่งแยกพรรคพวก

2.4 สถานภาพของตำแหน่งงาน (Status) คือการที่อาชีพของผู้ปฏิบัติงานได้รับความยกย่อง นับถือจากบุคคลภายนอก มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับอาชีพอื่น

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะหน้าที่การงานของตนเองมีความมั่นคง ปลอดภัย ยากที่จะถูกบอกเลิกจ้างงาน

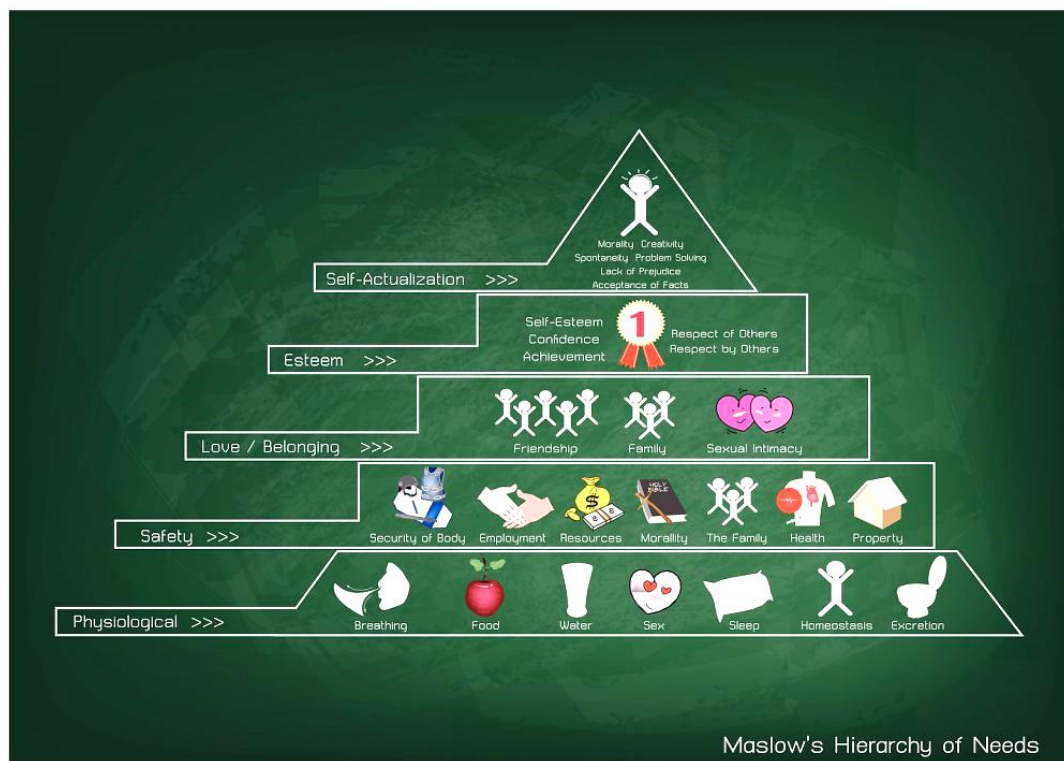
2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ปฏิบัติงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงาน ครบครัน แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิภายในห้องปฏิบัติงาน รวมถึงความสะอาดและบรรยากาศในห้องทำงาน

2.7 ค่าตอบแทน (Incentive) และสวัสดิการ (Welfares) คือ การที่องค์กรให้ค่าตอบแทนและเลื่อนขั้นการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้นด้วยเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นในตำแหน่งหน้าที่การงาน อีกทั้งการให้สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น วันลาป่วยหรือลาพักร้อน สวัสดิการในการรักษาพยาบาล เงินโบนัสประจำปี

อาจสรุปได้ว่าการจูงใจแบบเฮิร์ซเบิร์ก มีทั้งสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ซึ่งถ้าหากองค์กรสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติพึงพอใจได้มากเท่าไร ประสิทธิภาพและความสำเร็จก็จะเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน

## 2.2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ชั้น (Hierarchy of Need Theory) ของอับราฮัม มาสโลว(Abraham H. Maslow)

แนวคิดทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow เป็นแนวคิดเชิงจิตวิทยาที่เชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) โดยมนุษย์จะแสดงพฤติกรรมเป็นไปตามลำดับชั้นความต้องการ 5 ชั้น เมื่อความต้องการชั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการของมนุษย์จะเลื่อนไปสู่ชั้นที่สูงกว่าขึ้น โดยมนุษย์จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองต่อความต้องการไปเรื่อย ๆ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงเกิดความต้องการที่ไม่สิ้นสุด โดยสามารถอธิบายทั้ง 5 ชั้นตอนได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ชื่อภาพ Maslow's Hierarchy of Needs

ที่มา (Wongreanthong, 2561)

**ขั้นที่ 1 ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพ (Physiological Needs)** คือ ปัจจัย 4 ที่มนุษย์ต้องการเป็นพื้นฐานซึ่งมีความสำคัญที่สุด ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัย การพักผ่อน ยารักษาโรค และอื่น ๆ ที่เป็นความต้องการทางร่างกาย

**ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)** คือความต้องการความมั่นคง ความต้องการครอบครัวที่อบอุ่น ความปลอดภัยในชีวิตและจิตใจ การป้องกันภัยอันตรายจากสิ่งรอบตัว และจากการทำลายจิตใจ

**ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความผูกพันในสังคม (Social belonging)** คือการได้ยอมรับจากสังคม ความรัก ความต้องการทางเพศ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น

**ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-Esteem Needs)** ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ชนิด ได้แก่ 1. ความต้องการการนับถือจากตนเอง เช่น การเชื่อมั่นในตนเอง การประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา ความรู้สึกเป็นอิสระ 2. ความต้องการการนับถือจากผู้อื่น เช่น การได้รับคำยกย่อง ชมเชย การได้รับความสนใจจากผู้อื่น รวมถึงการมีเกียรติยศ

**ขั้นที่ 5 ความต้องการความสมบูรณ์ในชีวิต (Self-actualization Needs)** คือสิ่งที่มนุษย์คนหนึ่งจะกระทำบางสิ่ง โดยจะใช้ทั้งความสามารถและศักยภาพของตนเอง เพื่อแสดงถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเองให้เกิดความสำเร็จตามสิ่งที่นึกคิด

### 2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีนี้ใช้แนวคิดพื้นฐานมาจาก Maslow เชื่อว่ามนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีพ ความต้องการในสัมพันธภาพ และความต้องการก้าวหน้าและเติบโต สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้<sup>12</sup> (งงดี, 2560)

1. **E (Existence Need)** คือความต้องการที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ หรือปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัยรวมถึงการมีหน้าที่การงาน

2. **R (Relatedness Need)** คือ ความต้องการเชิงมนุษย์สัมพันธ์ทั้งกับเพื่อนและครอบครัว มีความต้องการทางสังคม ต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ

3. **G (Growth Need)** คือความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยบุคคลจะให้ความรู้ความสามารถของตนเองบุกเบิกหรือริเริ่มงานใหม่ ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

<sup>12</sup> งงดี, น. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน :กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,

## 2.3 แนวคิดภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักถึง เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรภายในองค์กรยอมรับ ถึงจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ บุคคลได้นิยาม “ภาวะผู้นำ” ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ทั้งหมด 5 นิยาม ประกอบด้วย

Moore (1927) ได้นิยามภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะนำความต้องการของผู้นำมาชักชวนหรือเป็นแนวทางให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อฟัง ความเคารพ ความนับถือ และความร่วมมือกัน

Hemphill (1949) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงบทบาทหน้าออกมาในขณะที่ยังดำเนินกิจกรรมกลุ่มบุคคลอื่น ๆ

Bryman Alan (1992) นักวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำได้ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ 1. อิทธิพล (Influence) หมายถึงการมองผู้นำในฐานะผู้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา 2. กลุ่ม (Group) หมายถึง ผู้นำที่มีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มการทำงาน 3. เป้าหมายหมายถึง การทำเป้าหมายของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ สำหรับกระบวนการของการส่งอิทธิพลในสังคม ผู้นำเปรียบเสมือนผู้ผลักดันสมาชิกในกลุ่มให้สามารถทำตามเป้าหมายได้สำเร็จ

Peter G. Northouse (Leadership Theory and Practice, 2009) นิยามภาวะผู้นำคือกระบวนการที่บุคคลมีใช้อิทธิพลหรือชักจูงบุคคลอื่นภายในกลุ่มให้กระทำบางสิ่งเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ริชาร์ด (Richard, 1961 อ้างอิงใน(แสวงสุข, 2560)) นิยามภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลพยายามชักจูงและพยายามให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม หรือปรับความเชื่อ ทศนคติของบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำชักจูงให้บุคคลอื่นภายในกลุ่มให้ดำเนินการตาม สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง และผลักดันให้ผู้อื่นทำตามดำเนินการตามเพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผลหรือเป็นตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

## 2.4 แนวคิด จุดแข็งภาวะผู้นำ Strength based Leadership

แนวคิดจุดแข็งภาวะผู้นำเป็นแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ โดยมุ่งเน้นไปที่การพิจารณาคุณลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล พัฒนาศักยภาพของบุคคลเหล่านี้ให้กลายเป็นจุดแข็ง และจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน โดยได้รวบรวมแนวคิดเรื่อง Strength based leadership ของ Tom Rath and Conchie (2008) ทั้งหมด 6 แบบ ดังนี้



1) แนวคิด (Tom Rath, 2008) ในยุคก่อนพยายามค้นหาจุดอ่อนของผู้นำและพยายามที่จะพัฒนาจุดอ่อนนั้นให้ดีขึ้น เชื่อว่าผู้นำที่ดีต้องมีครบในทุกองค์ประกอบ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นได้แค่ผู้นำที่ดี แต่จะไม่สามารถเป็นผู้นำที่เป็นเลิศได้ เมื่อปีค.ศ. 1998 Tom Rath ร่วมกับทีมนักวิทยาศาสตร์และดอนัลด์ โอ คลิฟตัน (Donald O. Clifton) ในการคิดค้นเครื่องมือที่เรียกว่า “StrengthsFinder” เพื่อค้นหาพรสวรรค์ของบุคคล และเชื่อว่าเมื่อบุคคลที่มีพรสวรรค์และมีการแสวงหาความรู้ รวมถึงการฝึกทักษะอย่างสม่ำเสมอจนสามารถทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างดีจะกลายเป็นจุดแข็งของบุคคลนั้น The Gallup Organization ได้จัดทำแบบประเมิน 177 คู่คำถามแบบประเมินดังกล่าวจะสะท้อนลักษณะพฤติกรรมเด่นของบุคคลที่ทำแบบทดสอบ ซึ่งเรียกว่าลักษณะเฉพาะ (Themes) ที่มีอยู่ตัวบุคคล หากบุคคลได้รับการพัฒนาอาจจะกลายเป็นจุดแข็งได้ นอกจากนี้ยังค้นพบว่าหากบุคคลมีโอกาที่จะได้ใช้จุดแข็งของตนเองในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถจำแนกจุดแข็งออกเป็น 34 คุณลักษณะ(Rath, 2007)<sup>13</sup> ได้แก่

### 1. ผู้บรรลุเป้าหมาย (ACHIEVER)

คุณสมบัติของผู้บรรลุเป้าหมาย คือ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จอยู่เสมอและทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมาย คุณจะรู้สึกว่ายากจะเริ่มต้นทำสิ่งใหม่อยู่ทุกวันหรือเมื่องานขึ้นใดขึ้นหนึ่งเสร็จสิ้นคุณก็จะหางานใหม่เข้ามาดำเนินการต่อ หากคุณดำเนินการเสร็จจะทำให้คุณรู้สึกดี แต่ก็จะเป็นเพียงช่วงระยะเวลาสั้น ๆ คุณจะเริ่มแสวงหาความท้าทายสิ่งใหม่

### 2. นักริเริ่มทำงาน (Activator)

คุณสมบัติของนักริเริ่มทำงาน คือ คุณสามารถนำความคิดแปลงไปสู่การปฏิบัติได้ คุณรู้สึกอยากจะทำถึงแม้ว่าในบางครั้งคุณจะรู้สึกว่าท้อหรือการรับฟังข้อเสนอแนะนั้นก็ยังมีประโยชน์ แต่คุณก็จะรู้สึกอยากลงมือทำมากกว่า คุณเชื่อว่าเมื่อคุณได้ตัดสินใจ ลงมือทำ คุณผลลัพธ์และเรียนรู้ในผลลัพธ์นั้นจะเป็นเสมือนครูที่จะคอยชี้แนะในการจะลงมือปฏิบัติครั้งต่อไป คุณชอบที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

### 3. ผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)

คุณสมบัติของผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัว คือ เมื่อมีสถานการณ์เกิดขึ้นโดยที่คุณไม่ได้มีการวางแผนมาก่อนคุณสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองแล้วเริ่มหาวิธีเพื่อจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้น คุณจะรู้สึกดีถ้าหากสามารถจัดการสถานการณ์ที่

<sup>13</sup> Rath, T. (2007). *Strengths Finder* (G. S. Center, Trans.): Gallup Press.

ไม่ได้วางแผนได้ และคุณยังอยากให้มีโอกาสเกิดสถานการณ์เฉพาะหน้า เพราะคุณ จะรู้สึกว่าคุณสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ อีกทั้งการดำเนินงานยังมี ประสิทธิภาพด้วย

#### 4. นักวิเคราะห์ (Analytical)

คุณสมบัติของนักวิเคราะห์ คือ คุณชอบข้อมูลที่ไม่ผ่านมีการใช้ทัศนคติ ค่านิยม บางอย่าง หรือผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์จากคนอื่น คุณจะชอบข้อมูลดิบ เพราะ คุณรู้สึกว่าการปราศจากอคติ และคุณสามารถใช้พรสวรรค์ของคุณในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ หาผลลัพธ์ โดยมีหลักฐานในการอ้างอิงอยู่เสมอ และหากผู้อื่นมานำเสนอ ข้อมูลหรือทฤษฎีบางอย่าง คุณจะพยายามท้าทายให้พวกเขาหาเหตุและผลมา สนับสนุนในความคิดของตนเอง

#### 5. นักจัดการ (Arranger)

คุณสมบัติของนักจัดการ คือ คุณสามารถจัดการกับปัจจัยที่เกิดขึ้นที่เกิดขึ้น พร้อม ๆ กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณจะคิดค้นหาวิธีการจัดการที่ดีที่สุด จึงทำให้ คุณมีลักษณะที่เป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคุณจะลงไปจัดการกับ ปัญหา คุณจะรู้สึกเพลิดเพลินกับการหาช่องทางในการจัดการเพื่อที่จะให้เกิด อุปสรรคน้อยที่สุดและเกิดความร่วมมือ

#### 6. ผู้มีความเชื่อ (Belief)

คุณสมบัติของผู้มีความเชื่อ คือคุณจะยึดมั่นในสิ่งที่คุณเชื่อ คุณศรัทธา จึงเป็น การยากที่สิ่งต่าง ๆ รอบตัวคุณจะทำให้คุณออกนอกกลุ่มออกไป จึงทำให้คุณเป็น คนรักครอบครัวและคิดจะทำประโยชน์ให้กับสาธารณะ โดยจะยึดมั่นหลักคุณธรรม และจริยธรรมทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่น ในการปฏิบัติงานสิ่งที่สำคัญคือคุณจะรู้สึก ว่างานนั้นสำคัญกับคุณต่อเมื่อมีการเปิดโอกาสให้คุณได้ใช้ความเชื่อของคุณใน การจัดการกับงานนั้น หรืออาจพูดได้ว่างานนั้นสำคัญกว่าเงินทองที่คุณจะได้รับ

#### 7. นักบัญชาการ (Command)

คุณสมบัติของนักบัญชาการ คือคุณจะไม่มีความกลัวที่จะหยิบยื่น เสนอแนะ ข้อคิดเห็นให้กับคนอื่นคุณรู้สึกว่าคุณต้องนำเสนอข้อเท็จจริง เพื่อให้เกิดความชัดเจน

คุณจะมีความรู้สึกอยากให้ผู้อื่นรับฟังสิ่งที่คุณคิด สิ่งที่คุณเสนอแนะ และเมื่อผู้อื่นเห็นพ้องต้องกันกับความคิดของคุณ คุณจะรู้สึกสบายใจมากขึ้น

### 8. นักสื่อสาร (Communication)

คุณสมบัติของนักสื่อสาร คือคุณชอบที่จะบรรยายในที่สาธารณะ คุณสามารถสร้างจินตนาการ และทำให้บุคคลอื่นเข้าใจได้โดยง่าย ผ่านการบรรยายของคุณ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจและเห็นภาพตามสิ่งที่คุณพูดได้ และคุณสามารถสรรหาถ้อยคำ ประดิษฐ์คำพูดที่น่าดึงดูด ซึ่งจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ฟังได้

### 9. นักแข่งขัน (Competition)

คุณสมบัติของนักแข่งขัน คือเมื่อคุณจะทำสิ่งใดคุณมักจะหาสิ่งเปรียบเทียบ คุณจะรู้สึกว่าการที่คุณทำบรรลุเป้าหมายต่อเมื่อ ผลงานของคุณเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นแล้วได้ระดับผลงานที่ดีกว่า และคุณมักจะอยากแข่งขันมากขึ้น ถ้าหากคุณรู้ว่าโอกาสชนะมีมาก

### 10. ผู้เห็นความเชื่อมโยง (Connectedness)

คุณลักษณะของผู้เห็นความเชื่อมโยง คือคุณเชื่อว่าทุกสรรพสิ่งมีความเกี่ยวข้องกัน คุณจะเห็นทุกสิ่งเป็นภาพองค์รวม ดังนั้นคุณจะรู้สึกว่าหากคุณทำร้ายคนอื่น คุณก็เปรียบเสมือนทำร้ายตัวเอง ดังนั้นคุณจะไม่เอารักเอาเปรียบกับผู้อื่น คุณมีลักษณะเป็นคนใจกว้าง ละเอียดอ่อน และมีความศรัทธา จึงทำให้คุณสามารถเข้าใจและปลอบผู้อื่นได้ดี และความศรัทธาที่คุณมีจะคอยช่วยสนับสนุนในชีวิตคุณเมื่อพบกับปัญหาในชีวิต

### 11. ผู้มีความยุติธรรม (Consistency)

คุณลักษณะของผู้มีความยุติธรรม คือคุณรู้สึกว่าไม่ว่าจะมีสถานะทางสังคมแบบไหน ควรจะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สำหรับบุคคลที่มีคุณลักษณะนี้จะไม่ชอบเห็นฝั่งใดฝั่งหนึ่งถูกเอาเปรียบ การใช้เส้นสายในการทำอะไรก็ตาม สำหรับคุณคือสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ คุณพยายามที่จะทำหน้าที่ของคุณอย่างยุติธรรม พยายามที่จะให้ทุกคนได้รับโอกาสเท่า ๆ กัน ดังนั้นการมีกฎเกณฑ์สำหรับคุณ เป็นสิ่งที่ดีเพราะเมื่อมีกฎเกณฑ์ทุกคนจะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม ซึ่งบางครั้งคุณอาจจะทำให้คุณให้ความสำคัญกับวิธีการทำงานให้สำเร็จมากกว่าผลลัพธ์ของงานที่ได้

## 12. ผู้คำนึงถึงอดีต (Context)

คุณลักษณะของผู้คำนึงถึงอดีต คือคุณจะได้เรียนรู้ประสบการณ์จากอดีต อดีตเป็นสิ่งที่ทำให้คุณสามารถคาดการณ์ถึงอนาคตได้ และเมื่อคุณทำความเข้าใจกับอดีตอย่างชัดเจนแล้วจะทำให้คุณสามารถตัดสินใจอะไรได้ง่ายขึ้น เพราะคุณเชื่อว่าอดีตเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดผลในอนาคต หากสถานการณ์ใดที่คุณไม่เคยได้รับการเรียนรู้จากอดีตมาก่อน ประสิทธิภาพในการตัดสินใจของคุณจะลดลง

## 13. ผู้มีความละเอียดรอบคอบ (Deliberative)

คุณลักษณะของผู้มีความละเอียดรอบคอบ คือคุณจะทำทุกอย่างรอบตัวคุณอย่างละเอียด และระมัดระวัง หากคุณพบปัญหาหรือความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดปัญหา คุณจะพยายามบอกเล่ากับผู้อื่น เพื่อช่วยกันคิด หาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานั้นขึ้น คุณจึงใช้ชีวิตอย่างระมัดระวัง คุณจะชั่งน้ำหนักของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นก่อนเสมอ พรสวรรค์ประเภทนี้จะทำให้คุณสามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากและซับซ้อนได้

## 14. นักพัฒนา (Development)

คุณลักษณะของนักพัฒนา คือคุณสามารถมองเห็นศักยภาพของบุคคลแต่ละคนได้ คุณเชื่อว่าทุกคนยังสามารถพัฒนาไปได้อีก ดังนั้นคุณจะพยายามผลักดันท้าทายบุคคลอื่นเพื่อให้พวกเขาสามารถแสดงศักยภาพของตนเองออกมา หากพวกเขาเหล่านั้นมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการพัฒนาทักษะของตนเอง จะเป็นเสมือนพลังของคุณเพราะคุณสามารถทำให้เขาประสบความสำเร็จได้

## 15. ผู้มีวินัย (Discipline)

คุณลักษณะผู้ที่มีวินัย คือคุณจะมีลักษณะที่ชอบการเป็นระเบียบแบบแผน ทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีการคาดการณ์ และวางแผนมาเป็นอย่างดี คุณจะดำเนินการตามกรอบที่คุณสร้างขึ้นมา เมื่อพบเจอกับสถานการณ์ที่วุ่นวาย คุณจะพยายามที่ควบคุมสถานการณ์นั้นให้เป็นไปตามแบบแผนที่คุณตั้งไว้ คุณจึงให้ความสำคัญกับรายละเอียด คุณจะไม่ชอบสิ่งที่คาดการณ์ไม่ได้ และการไม่ปฏิบัติไปตามแผนซึ่งอาจจะทำให้บุคคลอื่นรู้สึกว่าคุณพยายามครอบงำพวกเขา สิ่งเหล่านี้จะทำให้คุณเป็นคนแม่นยำ คุณจะป้องกันไม่ให้ตัวเองและผู้อื่นก่อความเสียหาย

## 16. ผู้มีความเข้าอกเข้าใจ (Empathy)

คุณลักษณะของผู้มีความเข้าอกเข้าใจ คือคุณจะสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึก ความคิดของผู้อื่นทั้งที่พวกเขายังไม่ได้พูดถึง คุณจะเข้าใจถึงสิ่งที่พวกเขาเลือกกระทำ สิ่งเหล่านี้จะทำให้คุณสนทนากับผู้อื่นได้อย่างดี เพราะคุณสามารถเข้าใจความรู้สึกของพวกเขาและคัดสรรคำพูดที่จะสื่อสารออกไป ทำให้พวกเขารู้สึกดีที่จะพูดคุยกับคุณ พระสวรค์ชนิดนี้จะทำให้คุณสามารถประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และคุณจะพยายามหาแนวทางที่จะทำให้ผู้คนเกิดความเข้าใจแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

## 17. ผู้มีเป้าหมายชัดเจน (Focus)

คุณลักษณะของผู้มีเป้าหมายชัดเจน คือเป้าหมายเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะคอยนำทางในชีวิตคุณ คุณจะมีการวางเป้าหมายรายเดือน รายสัปดาห์ รายปี ซึ่งการที่คุณมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยทำให้คุณรู้ว่าสิ่งใดจำเป็นหรือสิ่งใดไม่จำเป็นในการนำพาคุณไปสู่เป้าหมายที่คุณตั้งไว้ ซึ่งการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ว่าจะจะมีอุปสรรคหรือสิ่งที่น่าสนใจแค่ไหนคุณก็จะไม่สนใจ และคุณยังจะช่วยดึงบุคคลอื่นที่มีการเบี่ยงเบนความสนใจนั้นกลับมา ยัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักได้

## 18. ผู้มองอนาคต (Futuristic)

คุณลักษณะของผู้มองอนาคต คือคุณใช้สิ่งที่คุณคิด สิ่งที่คุณวาดฝันในอนาคตเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต ถึงแม้ว่าสิ่งที่คุณวาดฝันอาจไม่เป็นไปตามที่คุณคิดก็ตาม หากคุณเลือกใช้คำพูดและอธิบายภาพที่คุณคิดให้กับผู้อื่นได้อย่างชัดเจน คุณจะเป็เหมือนผู้นำแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้บรรลุตามความหวังที่ตั้งไว้ พระสวรค์ในตัวคุณจะทำให้คุณสามารถจูงใจบุคคลอื่นได้ และอาจสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคคลอื่นอีกด้วย นำไปสู่การนำวิสัยทัศน์มาปฏิบัติให้เป็นจริง

## 19. ผู้สร้างความกลมเกลียว (Harmony)

คุณลักษณะของผู้สร้างความกลมเกลียว คือคุณจะไม่ชอบความขัดแย้งที่เกิดขึ้น คุณจะพยายามปรับตัวเพื่อให้เข้ากับความคิดของคนอื่นแต่จะต้องไม่ขัดแย้งกับค่านิยมของคุณ เมื่อเกิดความขัดแย้งคุณจะทำประนีประนอม การแข่งขันจะทำให้คุณอึดอัด สำหรับคุณ การโต้แย้งคือการที่ให้แต่ละคนมีสิทธิเสนอความคิดเห็นของตนเอง เพื่อเรียนรู้แล้วรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

## 20. นักคิดสร้างสรรค์ (Ideation)

คุณลักษณะของนักคิดสร้างสรรค์ คือคุณจะสนุก หลงใหลกับความคิด แปลกใหม่ สิ่งที่ขัดแย้งกัน คุณจะนำสิ่งเหล่านี้มามองเห็นความเชื่อมโยงกัน ความสัมพันธ์กัน คุณจะสามารถประติดประต่อเรื่องราวได้ดี แต่ไม่ได้หมายความว่าสิ่งที่คุณคิดจะเป็นจริงทั้งหมด

## 21. ผู้ไม่ทอดทิ้ง (Includer)

คุณลักษณะของผู้ไม่ทอดทิ้ง คือคุณรู้สึกว่าคุณทุกคนเท่าเทียม ทุกคนสำคัญเท่ากันหมด คุณจะพยายามทำให้คนอื่นรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม คุณจะไม่ตัดสินบุคคลจากเพศ ศาสนา เชื้อชาติ บุคลิกภาพ คุณรู้สึกไม่ชอบที่จะทำให้คนอื่นรู้สึกไม่ดี คุณเปรียบเสมือนสื่อกลางระหว่างความสัมพันธ์เพราะคุณสามารถเข้าได้กับคนทุกคนกลุ่มและทำให้ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันได้ คุณจะพยายามทำให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความต่างและยอมรับ เคารพในความต่างนั้น

## 22. ผู้เข้าใจความแตกต่าง (Individual)

คุณลักษณะของผู้เข้าใจความแตกต่าง คือคุณจะมองถึงรายละเอียดต่าง ๆ ของบุคคล คุณจะสามารถสังเกตลักษณะพฤติกรรมของบุคคล วิธีคิดและวิธีการสร้างความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคล ดังนั้นคุณจะมีควมใส่ใจในรายละเอียดเล็ก ๆ ของแต่ละบุคคล คุณจะไม่ใช่วิธีการมองแบบภาพรวม ผู้นำที่มีพรสวรรค์ด้านความเข้าใจความแตกต่างจะสามารถจัดสรรงานให้กับสมาชิกได้อย่างดี เนื่องจากผู้นำประเภทนี้จะเข้าใจลักษณะของแต่ละบุคคล จึงทำให้ผู้ตามสามารถทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด และทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 23. นักสะสม (Input)

คุณลักษณะของนักสะสม คือเมื่อคุณสนใจสิ่งใดคุณก็จะเสาะแสวงหาองค์ความรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับเรื่องนั้น จึงทำให้คุณเป็นบุคคลที่รอบรู้ สมองของคุณจะเก็บสะสมข้อมูลต่าง ๆ เมื่อถึงจุดหนึ่งคุณจะกลายเป็นคนที่เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ และสามารถนำความรู้ที่คุณมีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จนนำไปสู่การปฏิบัติ

## 24. นักคิด (Intellection)

คุณลักษณะของนักคิด คือคุณชอบที่จะใช้ความคิด โดยที่เรื่องที่คุณคิดไม่จำเป็นต้องกำหนดกรอบ คุณชอบใช้เวลาอยู่คนเดียวเพื่อทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น พัฒนาแนวคิดหรือทำความเข้าใจคนอื่น โดยเรื่องที่คุณใช้สมองคิดนั้นจะขึ้นอยู่กับจุดแข็งในด้านอื่นของคุณ

## 25. ผู้ไม่รู้ (Learner)

คุณลักษณะของผู้ไม่รู้ คือคุณจะรู้สึกว่าการเรียนรู้อะไรเป็นสิ่งที่น่าตื่นเต้น การไม่รู้ในเรื่องใดนั้นขึ้นอยู่กับความสนใจและประสบการณ์ที่คุณได้รับ จึงเกิดเป็นการอยากเรียนรู้ขึ้น คุณสมบัติการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดในเรื่องความรู้แขนงใดเป็นพิเศษ ผลลัพธ์ของการไม่รู้คือคุณได้คำตอบจากสิ่งที่คุณแสวงหา

## 26. ผู้สรรหาความเป็นเลิศ (Maximizer)

คุณลักษณะของผู้สรรหาความเป็นเลิศ คือคุณมีจุดแข็งในตัวคุณเด่นชัดแล้ว แต่คุณต้องการที่จะพัฒนาจุดแข็งที่คุณมีให้เป็นเลิศ คุณชอบที่จะสานสัมพันธ์ ติดต่อกับกลุ่มคนที่รู้จักคุณค่าในตนเอง คุณไม่ชอบให้ใครมาผลักดันคุณหรือพัฒนาคุณจากจุดอ่อนที่คุณมีให้ดีขึ้น หากคุณพบว่าคุณมีลักษณะของผู้สรรหาความเป็นเลิศคุณควรพัฒนา เติมเต็มองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ ฝึกทักษะ และเมื่อคุณค้นพบจุดแข็งในตัว นอกจากลักษณะนี้แล้ว คุณฝึกฝนทักษะและพัฒนาคุณลักษณะด้านอื่นให้เป็นเลิศด้วย คุณยังมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้มากเท่านั้น

## 27. ผู้มองโลกในแง่ดี (Positivity)

คุณลักษณะของผู้มองโลกในแง่ดี คือคุณมีทัศนคติมองโลกในแง่บวก ร่าเริง แจ่มใส คุณสามารถสร้างเสียงหัวเราะให้กับผู้อื่น คุณเป็นเสมือนพลังงานที่ทำให้โลกของคนอื่นสดใส คุณจะมีหลายร้อยวิธีที่จะสร้างความน่าตื่นเต้น ความสนุกของงานให้กับคนอื่นอยู่ คุณสามารถชื่นชมคนอื่นอย่างไม่รู้สึกรระอึกระอ่วนใจ

## 28. ผู้สร้างสัมพันธ์ (Relator)

คุณลักษณะของผู้สร้างสัมพันธ์ คือชอบที่จะติดต่อกับคนที่ไม่รู้จัก แต่คุณจะรู้สึกสนิทใจมากขึ้นหากได้อยู่กับคนที่เคยรู้จัก หรือสนิทสนมกัน เมื่อคุณรู้จักกับใครสักคน คุณจะพยายามทำความรู้จักเขา เข้าใจความรู้สึกเขาให้มากขึ้น คุณจะพยายามรักษาความสัมพันธ์ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

### 29. ผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility)

คุณลักษณะของผู้มีความรับผิดชอบ คือคุณจะได้รับผิดชอบในสิ่งที่คุณรับปากว่าคุณจะทำ และคุณจะพยายามทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ หากมีอุปสรรคที่ทำให้เกิดความผิดพลาด คุณจะพยายามหาทางที่จะชดเชยสิ่งที่เกิด ไม่ว่าจะเรื่องคุณทำนั้นจะเป็นเรื่องใหญ่หรือเรื่องเล็ก คุณจะคิดว่าสิ่งนั้นเป็นหน้าที่ที่คุณจะต้องรับผิดชอบและทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ

### 30. นักปรับปรุงแก้ไข (Restorative)

คุณลักษณะของนักปรับปรุงแก้ไข คือเมื่อประสบกับปัญหาคุณจะรู้สึกกระตือรือร้นที่จะคิด วิเคราะห์ หาวิธีในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น คุณชอบที่จะจัดการกับปัญหาที่ คุณจะรู้สึกดีหากคุณสามารถแก้ไขต้นเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถทำให้อะไรนั้นกลับมาคงเดิม เสมือนคุณพยายามที่จะทำให้อะไรของ บุคคลหรือองค์กรกลับมาใช้ชีวิตอีกครั้ง

### 31. ผู้มีความเชื่อมั่น (Self-Assurance)

คุณลักษณะของผู้มีความเชื่อมั่น คือคุณจะเชื่อมั่นในการคิด การตัดสินใจของคุณ ซึ่งอาจจะคล้ายกับความมั่นใจ แต่ระดับของความเชื่อมั่นจะสูงกว่า คุณจะรู้สึกว่าไม่มีใครสามารถมองเห็นได้อย่างที่คุณเห็น ไม่มีใครสามารถบังคับให้คุณตัดสินใจได้ ถึงแม้จะมีคนอื่นที่คอยให้คำแนะนำ แต่คุณก็เป็นคนเดียวที่มีอำนาจในการตัดสินใจ

### 32. ผู้เห็นความสำคัญ (Significance)

คุณลักษณะของผู้เห็นความสำคัญ คือคุณชอบที่จะให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าในตัวคุณ ให้ความสำคัญกับคุณมาก คุณอยากโดดเด่น อยากเป็นที่รู้จัก ชีวิตคุณเต็มไปด้วยเป้าหมายที่ปรารถนาต้องการให้ประสบความสำเร็จ คุณต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่า คุณเป็นคนเก่ง มีความสามารถ คุณสมบัติเด่นคือคุณสามารถถึงความธรรมดาในตัวคุณไปสู่ความเป็นเลิศจึงทำให้คุณเป็นคนประสบความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา

### 33. นักกลยุทธ์ (Strategic)

คุณสามารถมองเห็นรูปแบบของสิ่งที่เกิดขึ้นได้ชัดเจน แล้วจึงคิดพิจารณาถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น นำไปสู่การตั้งคำถาม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะหล่อล่อมตัวคุณให้คุณสามารถอธิบายเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแม่นยำ ดังนั้นคุณสามารถ



ตัดทางเลือกที่ไม่จำเป็นทิ้งจนเหลือทางเลือกสุดท้ายคือกลยุทธ์ที่คุณจะใช้ในการจัดการกับสถานการณ์นั้น ๆ

### 34. ผู้ชนะใจ (Woo)

คุณชอบที่จะพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นที่คุณไม่รู้จัก คุณชอบที่จะเอาชนะใจคนอื่น คุณมีความสุขที่จะสร้างความสัมพันธ์หรือการได้พบเจอผู้คนใหม่ ๆ อยู่เสมอ พรสวรรค์ในตัวคุณจะช่วยทำให้องค์กรได้ประโยชน์จากการเพียงเริ่มต้นบทสนทนาง่าย ๆ เป็นโอกาสที่จะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกันและกัน

แนวคิดภาวะผู้นำแบบจุดแข็ง (Strength based Leadership) ได้อธิบายพรสวรรค์ทั้ง 34 รูปแบบ แต่พรสวรรค์เป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งของจุดแข็งในตัวบุคคล ยังต้องมีทั้งความรู้และทักษะประกอบคู่กันไปถึงจะกลายเป็นจุดแข็ง ซึ่งสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะช่วยผลักดันให้คุณเห็นจุดแข็งในตัวเองที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เมื่อผู้นำทราบถึงจุดแข็งบุคคลอื่นจะช่วยให้การมอบหมายงานเป็นไปอย่างเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น ดังคำที่ว่า “Put the right man into the right job” การทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น และถ้าหากองค์กรสามารถจัดหาผู้นำที่มีครบทั้ง 4 หมวดหมู่จะทำให้ทีมเกิดจุดแข็งทั้งภายนอกและภายใน และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศได้ โดยสามารถแบ่งคุณสมบัติ ได้เป็น 4 หมวดหมู่หลัก ได้แก่ ด้านการบริหาร (Executing) ด้านอิทธิพล (Influencing) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) และด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) (Tom Rath, 2008)<sup>14</sup>

ด้านการบริหาร	ด้านอิทธิพล	ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์	ด้านคิดเชิงกลยุทธ์
1. ผู้บรรลุเป้าหมาย (Achiever)	1. นักริเริ่มทำงาน (Activator)	1. ผู้มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)	1. นักวิเคราะห์ (Analytical)
2. นักจัดการ (Arrange)	2. นักบัญชาการ (Command)	2. นักพัฒนา (Developer)	2. ผู้คำนึงถึงอดีต (Context)
3. ผู้มีความเชื่อ (Belief)	3. นักสื่อสาร (Communication)	3. ผู้เห็นความเชื่อมโยง (Connectedness)	3. ผู้มองอนาคต (Futuristic)
4. ผู้มีความยุติธรรม (Consistency)	4. นักแข่งขัน (Competition)	4. ผู้มีความเข้าอกเข้าใจ (Empathy)	4. นักคิดสร้างสรรค์ (Ideation)
5. ผู้มีความละเอียด	5. นักสรรหาความเป็น		5. นักสะสม (Input)

<sup>14</sup> Tom Rath, B. C. (2008). Strengths based Leadership. New York: Gallup Press.

ด้านการบริหาร	ด้านอิทธิพล	ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์	ด้านคิดเชิงกลยุทธ์
รอบคอบ (Deliberative) 6. ผู้มีวินัย (Discipline) 7. ผู้มีเป้าหมายชัดเจน (Focus) 8. ผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility) 9. นักปรับปรุงแก้ไข (Restorative)	เลิศ (Maximizer)  6. ผู้มีความเชื่อมั่น (Self-Assurance) 7. ผู้เห็นความสำคัญ (Significance) 8. ผู้ชนะใจ (Woo)	5. ผู้สร้างความกลม เกลียว (Harmony) 6. ผู้ไม่ทอดทิ้ง (Includer) 7. ผู้เข้าใจความแตกต่าง (Individualization) 8. ผู้มองโลกในแง่ดี (Positivity) 9. ผู้สร้างสัมพันธ์ (Relator)	6. นักคิด (Intellection) 7. ผู้ใฝ่รู้ (Learner) 8. นักกลยุทธ์ (Strategic)

#### ตารางที่ 1 ชื่อตาราง จัดหมวดหมู่ผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ

2) David Burkus (Burkus, 2554) เชื่อว่าคนมีศักยภาพที่หลากหลาย ซึ่งศักยภาพเกิดจากการสร้างจุดแข็งในคนไม่ใช่การแก้ไขจุดอ่อนของคน โดยเป้าหมายของการเป็นผู้นำตามจุดแข็งคือการพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผล และความสำเร็จขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาจุดแข็งของบุคลากร งานวิจัยได้สนับสนุนการใช้ประโยชน์จากผู้นำตามจุดแข็ง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าองค์กรมุ่งเน้นไปที่จุดแข็งของพนักงานแต่ละคนจะสามารถเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมได้ถึง 73 % แต่ในทางกลับกันองค์กรที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับจุดแข็งของพนักงานโอกาสที่พนักงานจะให้ความร่วมมือมีเพียง 9 %<sup>15</sup>

3) Ekaterina Walter (Walter, 2556) อธิบายจุดแข็งภาวะผู้นำ ผู้คนมักจะให้คุณค่ากับการพัฒนาและการแข่งขัน จึงพยายามเปลี่ยนแปลงบุคคลให้เป็นคนที่ดีขึ้น แต่ถ้าเพิ่มจำนวนผู้นำควรต้องดูตั้งแต่ลักษณะของคนที่ต้องการจะจ้าง สร้างทีมและจัดการทีม ซึ่งจุดแข็งของภาวะผู้นำประกอบไปด้วย<sup>16</sup>

- การจัดการ (Align) ผู้นำต้องรู้ถึงทักษะของพนักงาน บอกจุดแข็งของพวกเขา บางครั้งอาจจะต้องมีการสลับเปลี่ยนทีม จนพบทีมที่สมบูรณ์ที่สุด จะก่อให้เกิดผู้นำที่ดีขึ้น

<sup>15</sup> Burkus, D. (2554). Building the Strong Organization: Exploring the Role of Organizational Design in Strengths-Based Leadership. Journal of Strategic Leadership, 3(1).

<sup>16</sup> Walter, E. (2556). Four Essentials Of Strength-Based Leadership.

- สร้างทีมที่หลากหลาย (Build diverse team) ความหลากหลายไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ วัฒนธรรม อายุ เพศ หรือแรงปรารถนา จะช่วยสร้างทีมที่เต็มไปด้วยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการจ้างบุคลากรควรจ้างคนที่สามารถนำจุดแข็งไปสู่ทีม จะทำให้ทีมเกิดความแตกต่าง
- สร้างวัฒนธรรมที่โปร่งใส (Create the culture of transparency) คือถ้าผู้นำสามารถทำให้บุคคลในทีมเชื่อใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงความปรารถนา แรงจูงใจและสิ่งที่ฝืนออกมา
- การเพิ่มขีดความสามารถ (Empower) ความหลากหลายเป็นเพียงความสมบูรณ์ของทีมเพียงแค่ส่วนเดียว อีกส่วนเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้จริง ในฐานะผู้นำควรแนะนำทีม และแรงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้อง

4) Doug MacKie (2557) การที่ให้ความสำคัญกับจุดแข็งตามภาวะผู้นำเป็นการสร้างโอกาสในการทดสอบคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งเป็นแขนงหนึ่งของจิตวิทยาเชิงบวก โดยความท้าทายของการในใช้แนวคิดนี้คือการกำหนดความเกี่ยวข้อง ซึ่งการกำหนดโครงสร้างของความเกี่ยวข้องตามแนวคิดจุดแข็งภาวะผู้นำจะประกอบไปด้วยการจัดหมวดหมู่ และการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเหมือนกับเครื่องมือ the Strength-Finder ของ Rath & Conchie โดยมีคู่มือจะระบุแนวทางในการจัดการกับระเบียบวิธีที่ไม่สอดคล้องกัน เป็นเสมือนคู่มือที่จะให้ผู้นำได้ปฏิบัติตามมาตรการทางวางไว้ติดตามลักษณะพฤติกรรมเฉพาะภายใต้กรอบที่กำหนด และประเมินตนเอง ซึ่งกำหนดเกณฑ์หลักของภาวะผู้นำตามจุดแข็งไว้ 4 รูปแบบดังนี้<sup>17</sup>

- **ตระหนักรู้ถึงจุดแข็ง** เช่นการสำรวจจุดแข็งของตนเองและใช้ประโยชน์จากจุดแข็งอย่างมีประสิทธิภาพ
- **การจัดการจุดแข็งที่มีมากเกินไปจนกลายเป็น** เช่นความมั่นใจกลายเป็นความหยิ่ง
- **การจับคู่การทำงานกับจุดแข็งที่เหมาะสม** เช่น นักเทคนิคทำงานร่วมกับนักสร้างความสัมพันธ์
- **การจัดจุดแข็งให้เหมาะกับเป้าหมายขององค์กร** เช่นการแก้ไขปัญหาในองค์กร นำนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหา

<sup>17</sup> MacKie, D. (2557). THE EFFECTIVENESS OF STRENGTHBASED EXECUTIVE COACHING IN ENHANCING FULL RANGE LEADERSHIP DEVELOPMENT: A CONTROLLED STUDY. Consulting Psychology Journal, 66, 118 –137.

5) Deborah Welch, Karen Grossaint, Katherine Reid, and Cindy Walker (Deborah Welch, 2557) แนวคิดจุดแข็งภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงผู้นำจากผู้นำที่มีความยุติธรรมเป็นผู้นำที่มีความสามารถยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์ค้นพบ 4 รูปแบบของการพัฒนาจุดแข็งภาวะผู้นำ ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้นำมีศักยภาพที่ดีขึ้นผ่านการฝึกอบรมตามจุดแข็ง มีรายละเอียดดังนี้<sup>18</sup>

5.1 การพัฒนาจุดแข็งคือแรงจูงใจและพลังจากภายใน ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น มีแรงจูงใจและมีพลังซึ่งเกิดจากธรรมชาติภายในตัวผู้นำ เป็นการสร้างความตระหนักรู้

5.2 การพัฒนาจุดแข็งผ่านความสัมพันธ์ สิ่งสำคัญคือการทำให้ผู้นำแสดงศักยภาพของตนเองออกมา ผ่านแบบประเมินจุดแข็งซึ่งจะนำไปสู่การมุ่งเน้นที่จะพัฒนาจุดแข็งผ่านความสัมพันธ์ เช่นการสอบถามจุดแข็งของตนเองจากคนที่รู้จัก เพื่อน หรือ คู่ชีวิต

5.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านจุดแข็งต้องไม่ละเลยจุดบอดของผู้นำ บ่อยครั้งที่จุดแข็งอาจถูกอธิบายว่าเป็นจุดอ่อนหรือปัญหา เหมือนกับศักยภาพหรือพรสวรรค์ที่แท้จริงที่ถูกมองว่าเป็นปัญหา

5.4 การช่วยพัฒนาผู้นำผ่านทัศนคติของการพัฒนาตนเอง คือการสร้างการตระหนักรู้ในตนเองและการพัฒนาตนเอง ผ่านประสบการณ์ที่จะช่วยในการพัฒนางาน เช่นการชนะเลิศรางวัล หรือการเขียนหนังสือแรงบันดาลใจ โดยไม่ต้องคำนึงถึงระดับความชำนาญ ให้คำนึงถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสนใจเฉพาะวิธีการที่จะทำให้ตนเองสามารถพัฒนาได้อย่างแท้จริง

6) Tracy Orr and Marti Cleveland-Innes (Cleveland-Innes, 2558) กล่าวว่า ผู้นำตามจุดแข็งคือผู้นำที่น่าชื่นชม เนื่องจากผู้นำเหล่านี้เป็นเสมือนต้นแบบของการสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยังให้มองเห็นถึงศักยภาพของทั้งพนักงานและองค์กร ดังนั้นผู้นำที่น่าชื่นชมจะพยายามลดลำดับสายการบังคับบัญชา เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ริเริ่ม สร้างสรรค์ ในสิ่งที่ยังต้องการขับเคลื่อนองค์กร และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ สิ่งเหล่านี้จึงทำให้ผู้นำที่น่าชื่นชมแตกต่างจากผู้นำในรูปแบบอื่น<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Deborah Welch, K. G., Katherine Reid, and Cindy Walker. (2557). STRENGTHS-BASED LEADERSHIP DEVELOPMENT: INSIGHTS FROM EXPERT COACHES. 66, 20-37.

<sup>19</sup> Cleveland-Innes, T. O. a. M. (2558). Appreciative Leadership: Supporting Education Innovation. 16, 4.

## 2.5 ทบทวนวรรณกรรมจากซีรีส์เกาหลีเรื่อง “Itaewon Class”

ร้านอาหาร “ทันบัม” ที่ตั้งอยู่ในย่านอิแทวอน เป็นแหล่งที่มีหลากหลายชนชาติ หลายภาษา จึงมีวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยสะท้อนผ่านอาหาร เครื่องดื่ม จึงเป็นแหล่งรวมของคนวัยทำงาน ซึ่งมีอายุระหว่าง 20 ต้นๆ ถึง 30 ปลายๆ หลังจากเลิกงานจะมานั่งสังสรรค์ ถือเป็นอีกแหล่งท่องเที่ยวสำคัญในการใช้จ่ายของคนเกาหลี ประกอบกับร้านอาหาร “ทันบัม” แข่งขันชนะในรายการอาหารของเกาหลี จึงได้รับความนิยมอย่างสูง จากนั้นพักเซอร์อย โซฮีซอ ชเวซึงควอน มสยอนฮี และลีโฮจินจึงร่วมกันจัดตั้งบริษัท IC เปิดแฟรนไชส์ร้านอาหาร “ทันบัม” จนประสบความสำเร็จในธุรกิจด้านอาหาร

ตัวละครทั้ง 5 ตัวละครในเรื่อง Itaewon Class ได้แก่

**พักเซอร์อย** เด็กหนุ่มที่รักสันโดษ ให้ความสำคัญกับครอบครัว เมื่อพ่อต้องมาตายจากอุบัติเหตุจากจางกินวอน ซึ่งพ่ออย่างจางแดฮีผู้มีทั้งเงินและอำนาจ ใช้อำนาจในการปกปิดคดีขับรถชนของจางกินวอน และตนเองต้องมาติดคุกเพราะทำร้ายจางกินวอน ทำให้พักเซอร์อยวางแผนที่จะแก้แค้นครอบครัวจาง เมื่อออกมาจากคุกเริ่มไปทำงานประมง กรรมกร และกลับมาเริ่มต้นเปิดร้านอาหาร “ทันบัม” ตามที่ตนเองวางแผนไว้ ซึ่งพักเซอร์อยยึดหลักทุกคนควรได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียม เมื่อทำผิดต้องรับผิดชอบกับการกระทำของตนเอง อีกทั้งหลักให้ความสำคัญกับคนมากกว่าผลประโยชน์ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มองว่าตนเองเป็นหัวหน้า - ลูกน้อง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสัจชาติญาณความเชื่อมั่น ไม่ว่าจะล้มเหลวหรือโดนขัดขวาง แต่พักเซอร์อยก็เชื่อมั่นที่จะพยายามทำให้ร้าน “ทันบัม” ประสบความสำเร็จ

**โซฮีซอ** หญิงสาววัย 20 ปี จากภูมิหลังของตัวละครโซฮีซอผู้มีแม่เป็นภรรยาน้อยจึงพยายามผลักดันลูกให้ใช้ชีวิตอย่างเต็มที่ เลือกทำในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเต็มที่ จึงทำให้โซฮีซอเป็นคนที่ความมั่นใจตนเองสูง เป็นพวกต่อต้านสังคม เป็นคนเก่ง มีความสามารถรอบด้าน อีกทั้งมีความสามารถในการใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารกับบุคคลอื่น ด้วยความที่โซฮีซอเป็นคนเก่ง ความสามารถรอบด้าน เธอจึงประสบความสำเร็จตั้งแต่อายุน้อย ด้วยจิตใจอันบริสุทธิ์ที่ตกหลุมรักพักเซอร์อย จึงทำให้เธอเลือกการช่วยธุรกิจของพักเซอร์อยแทนที่จะเรียนต่อมหาวิทยาลัยชื่อดังที่ตนเองสอบติด โซฮีซอใช้ทักษะ ความสามารถที่มี เป็นผู้จัดการร้านอาหาร “ทันบัม” ใช้สื่อออนไลน์ และการบริหารจัดการร้าน จนร้านอาหาร “ทันบัม” ประสบความสำเร็จ

**ชเวซึงควอน** เด็กหนุ่มที่มักใช้แต่อารมณ์และกำลังในการตัดสินใจ ทำให้ตนเองต้องไปอยู่ในคุก และได้พบกับพักเซอร์อยในครั้งแรก มีเรื่องชกต่อยกับพักเซอร์อยในคุก ซึ่งชเวซึงควอนมีความเชื่อว่าคนติดคุกไม่สามารถทำอะไรได้นอกจากการเป็นอันธพาล เมื่อชเวซึงควอนออกจากคุกได้ไปใช้ชีวิตอยู่กลุ่มอันธพาล จนกระทั่งมาพบพักเซอร์อยอีกครั้งตอนที่พักเซอร์อยเปิดร้านอาหาร “ทันบัม” ทำให้

ชเวซึ่งควอนรู้สึกเวลาคนเราเท่ากัน แต่การเลือกใช้ชีวิตของแต่ละคนแตกต่างกัน เขาจึงเปลี่ยนตัวเองมาเป็นพนักงานเสิร์ฟในร้านของพัคเซอร์อย จนกระทั่งสามารถเป็นหนึ่งในผู้บริหารของบริษัท IC

**มฮยอนฮี** ชายหนุ่มผู้เป็นทรานส์เจนเดอร์ หรือชายหญิงข้ามเพศ ซึ่งในสาธารณรัฐเกาหลีการข้ามเพศเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับไม่ได้ เขาได้เจอกับพัคเซอร์อยตอนที่ไปทำงานร่วมกันในโรงงาน เมื่อพัคเซอร์อยมาเปิดร้านอาหารทันบัม จึงได้ชวนมฮยอนฮีมาเป็นพ่อครัว เพราะเขาเคยทำอาหารให้พัคเซอร์อยทานแล้วพัคเซอร์อยรู้สึกอร่อย ตัวละครมฮยอนฮีแสดงถึงความพยายาม ไม่ยอมแพ้เนื่องจากโซฮีซอรู้สึกว่าการอาหารของมฮยอนฮีไม่อร่อย ต้องการให้โล่มฮยอนฮีออก แต่พัคเซอร์อยเชื่อมั่นในตัวมาฮยอนฮี และให้มฮยอนฮีพัฒนาตนเอง จนกระทั่งสามารถชนะเลิศการแข่งขันรายการทำอาหารได้ และเป็นหนึ่งในผู้บริหารบริษัท IC

**ลีโฮจิน** เด็กหนุ่มที่อยู่ในสมัยมัธยมถูกเพื่อนร่วมห้องรังแกซึ่งต้องใช้ความอดทนอย่างสูงเพื่อที่จะเรียนจบจากโรงเรียนมัธยม และได้ศึกษาในมหาวิทยาลัยที่ดี ลีโฮจินเป็นคนเก่ง มีความฝันที่อยากจะเป็นผู้ดูแลสินทรัพย์ทางการเงินหรือผู้ดูแลกองทุน เขาสามารถสอบติดคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอันุกซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยอันดับต้นของประเทศเกาหลี ลีโฮจินพบกับพัคเซอร์อยตอนที่พัคเซอร์อยเข้าไปช่วยตอนที่ลีโฮจินโดนรังแก จนพัคเซอร์อยมีเรื่องทะเลาะวิวาทจนเป็นเหตุต้องถูกไล่ออกจากโรงเรียน ลีโฮจินจึงไปเยี่ยมพัคเซอร์อยที่คุก ได้ตกลงร่วมกันเป็นคู่หูที่จะช่วยให้พัคเซอร์อยดำเนินธุรกิจเพื่อล้มบริษัทชางกา และเป็นผู้ดูแลทรัพย์สินของพัคเซอร์อย อีกทั้งยังเป็นคนที่พัคเซอร์อยนำปัญหามาปรึกษาเพื่อหาทางแก้ไข บ่อยครั้งคำแนะนำของลีโฮจินจึงเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ และทำให้บริษัท IC ประสบความสำเร็จ

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(บุญญาภบาล, 2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพทีมงานด้วยจุดแข็ง” โดยศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มพัฒนาพัฒนาระบบบริหาร กรมปศุสัตว์ โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์หาจุดแข็งของบุคลากรในกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ โดยใช้แนวทางของ The Gallup Organization และใช้แบบประเมินจาก Clifton StrengthsFinder เพื่อค้นหาจุดแข็งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน พบว่าจุดแข็ง 5 อันดับแรกของบุคลากรกรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมปศุสัตว์ มี 25 รูปแบบ เมื่อนำจุดแข็งของแต่ละบุคคลมาวิเคราะห์กับโครงสร้างของกลุ่มย่อยและภารกิจหน้าที่ของกลุ่ม โดยกำหนดว่าแต่ละกลุ่มย่อยภารกิจจะต้องมีผู้นำ ทั้ง 4 รูปแบบอยู่พบว่า จากโครงสร้างของกลุ่มย่อยทั้ง 3 กลุ่มพบว่า 2 กลุ่มมีผู้นำครบทั้ง 4 รูปแบบ และอีก 1 ฝ่าย มีผู้นำไม่ครบทั้ง 4 รูปแบบ จึงใช้วิธีการนำคนจากภารกิจอื่นมาปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อเติมเต็มรูปแบบผู้นำที่ขาดไป ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการใช้จุดแข็งในจัดทีม

การปฏิบัติงานของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น จนได้รับรางวัลจากสำนักงาน ก.พ.ร อย่างต่อเนื่อง<sup>20</sup>

(MacKie, 2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพของการใช้จุดแข็งในการยกระดับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ: การศึกษาที่มีการควบคุม” ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมแบบเน้นจุดแข็งที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย โดยใช้เครื่องมือการประเมินผลรอบทิศทางแบบ 360 องศา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและผู้จัดการอาวุโสจำนวน 37 คน จากองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร การฝึกอบรมแบบเน้นจุดแข็งประกอบด้วย 6 หมวดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำและจุดแข็ง การตั้งเป้าหมายรวมถึงการพัฒนาจุดแข็ง หลังจากฝึกอบรมครบ 6 หมวด ผู้บริหารและผู้จัดการอาวุโสทั้ง 37 คนจะถูกสลับเปลี่ยนหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่าผู้เข้าฝึกอบรมมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญ ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมแบบเน้นจุดแข็งอาจจะมีประสิทธิผลในการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง<sup>21</sup>

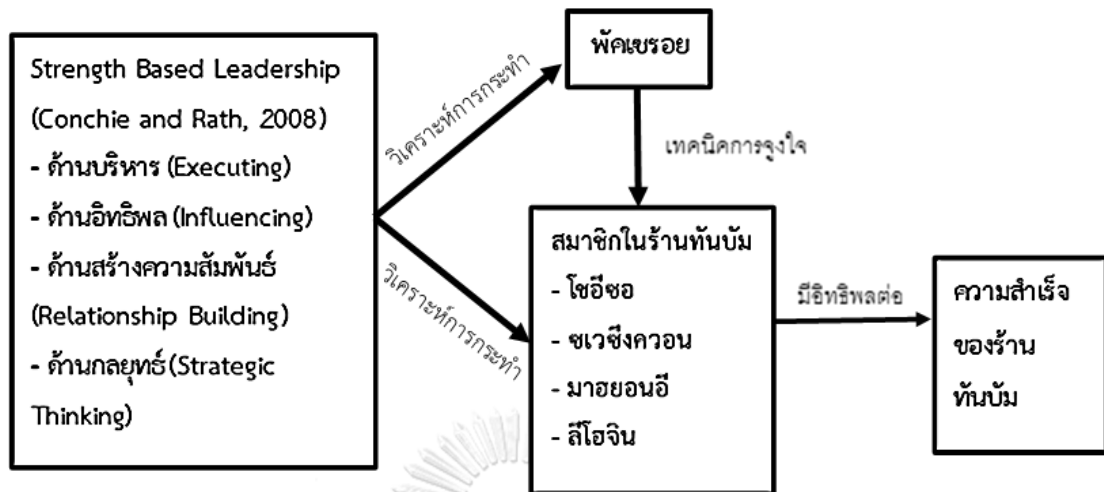
(ศิริรเดชาพนธ์, 2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารไทยพาณิชย์ โดยศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน และสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง ส่วนค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง จึงสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน<sup>22</sup>

<sup>20</sup> บุญญาภบาล, ท. (2556). การเพิ่มประสิทธิภาพทีมงานด้วยจุดแข็ง.

<sup>21</sup> MacKie, D. (2557). THE EFFECTIVENESS OF STRENGTHBASED EXECUTIVE COACHING IN ENHANCING FULL RANGE LEADERSHIP DEVELOPMENT: A CONTROLLED STUDY. *Consulting Psychology Journal*, 66, 118 –137.

<sup>22</sup> ศิริรเดชาพนธ์, ศ. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารไทยพาณิชย์. มหาวิทยาลัยเนชั่น,

## 2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 3 ชื่อภาพกรอบแนวคิดงานวิจัย



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในหัวข้อเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในองค์กร: กรณีศึกษา SMEs ในซีรีเยเกาหลี่” โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่พัคเซอร์อยใช้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของ โซอีซอ ซเวซิงควอน มฮยอนฮี และลีโฮจิน ในร้านอาหารทันบัมในซีรีเยเกาหลี่เรื่อง Itaewon Class 2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่าง Strength Based Leadership ของ Rath and Conchie (2008) กับความสำเร็จของร้านทันบัม ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรต้องการใช้ในการศึกษา คือตัวละครในเรื่องธุรกิจปิดเกมแค้น ได้แก่ พัคเซอร์อย โซอีซอ ซเวซิงควอน มฮยอนฮีและลีโฮจิน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลผ่านการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นเครื่องมือหลักในการวิเคราะห์บริบทของตัวละคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

#### 3.1 รูปแบบงานวิจัย

#### 3.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.5 การนำเสนอข้อมูล

#### 3.6 แผนการดำเนินงาน

### 3.1 รูปแบบงานวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในองค์กร: กรณีศึกษา SMEs ในซีรีเยเกาหลี่ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาแรงจูงใจ และภาวะผู้นำที่ปรากฏในซีรีเยเกาหลี่เรื่อง Itaewon Class ใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นเครื่องมือหลักในการวิเคราะห์บริบทของตัวละคร โดยใช้ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในการวิเคราะห์เรื่องแรงจูงใจ และใช้แนวคิด Strength based Leadership ของ Rath and Conchie ในการวิเคราะห์เรื่องภาวะผู้นำ

### 3.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ พัคเซอร์อย โซอีซอ ซเวซิงควอน มฮยอนฮี และลีโฮจิน เนื่องจากตัวละครทั้ง 5 ตัวละครมีจุดเริ่มต้นจากการดำเนินธุรกิจจากร้านอาหาร “ทันบัม” เป็นส่วน

หนึ่งของการเริ่มต้นตั้งแต่การดำเนินธุรกิจร้านอาหาร “ทันบัม” ตลอดจนการร่วมกันบริหารบริษัท IC อีกทั้งโครงสร้างของละครที่ถ่ายทอดเนื้อหาเรื่องธุรกิจปิดเกมแค้นได้นำเสนอมุมมองต่าง ๆ ผ่านตัวละครทั้ง 5 ตัวนี้ โดยแต่ละตัวละครมีลักษณะดังนี้

**ตัวละครพัคเซอร์อย** เป็นคนที่มีการวางแผนการดำเนินชีวิต ยึดมั่นในความยุติธรรม เชื่อมั่นในสัญชาตญาณของตนเอง ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

**ตัวละครโฮฮีซอ** เป็นคนที่ความมั่นใจในตนเองสูง เชื่อว่าตนเองสามารถทำได้ทุกอย่าง ชอบการแข่งขันสามารถบริหารสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดี

**ตัวละครชเวซึงควอน** ถึงแม้จะชเวซึงควอนจะเป็นคนที่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ แต่ตัวละครนี้มีความเป็นตัวละครที่เข้าอกเข้าใจผู้อื่น ไม่ทอดทิ้งความรู้สึกของเพื่อน เข้าใจความแตกต่างของคนในสังคมที่ตนเองอยู่ร่วม ไม่ว่าจะเป็นเพศหรือเชื้อชาติ

**ตัวละครมฮยอนอี** เป็นคนที่ยอมรับคำติชมของผู้อื่น และนำมาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เป็นคนเชื่อมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

**ตัวละครลีโฮจิน** เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนและเป็นผู้ดูแลทรัพย์สินเงินประกันชีวิตของพ่อพัคเซอร์อย นำไปลงทุนจนสามารถทำกำไรได้ และเป็นผู้ดูแลการเงินของร้านอาหารทันบัม

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากการรับชมซีรีส์เกาหลี เรื่อง Itaewon Class จำนวน 16 ตอน ตั้งแต่ต้นจนจบเรื่อง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของละคร และบันทึกประเด็นที่ต้องการศึกษา

2. สังเกตและจดบันทึกลักษณะพฤติกรรมของแต่ละตัวละคร เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบกับทฤษฎี โดยการศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะศึกษาตัวละครพัคเซอร์อยว่าใช้แรงจูงใจใดในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ใช้ทฤษฎีของ Frederick Herzberg และการศึกษาเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้ร้านอาหาร “ทันบัม” ประสบความสำเร็จ ใช้ทฤษฎี Strength Based Leadership ของ Rath & Conchie (2008)

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและการจูงใจผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กร กรณีศึกษา Itaewon Class จะมุ่งเน้นการวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมจากตัวละคร



ระยะเวลาในการดำเนินงาน												
การดำเนินงาน	ก.ย.-63				ต.ค.-63				พ.ย.-63			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4. นำเสนอผลงานทางวิชาการ DirectedStudiesครั้งที่ 1												
5. เก็บข้อมูลจากการ วิเคราะห์ContentAnalysis												
6. วิเคราะห์ข้อมูลจัดทำ บทที่ 4												
7. สรุปและอธิปรายผลการวิจัย บทที่ 5												
8. นำเสนอผลงานทางวิชาการ DirectedStudiesครั้งที่ 2												

ตารางที่ 2 ชื่อตารางแผนการดำเนินงาน



## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ผลข้อมูล

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมของตัวละคร พักเซอร์อย โซอีซอ ซเวซังควอน มฮยอนฮี และลีโฮจิน จากซีรีส์เกาหลีเรื่อง Itaewon Class ด้วยกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis) โดยผู้วิจัยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา ซึ่งเป็นทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) และ แนวคิด Strength based Leadership ของ Rath & Conchie (2008) ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของตัวละครทั้ง 5 ตัวที่กล่าวไปข้างต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ตัวละครผ่านทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg
2. การวิเคราะห์ตัวละครผ่านแนวคิด Strength based Leadership ของ Rath & Conchie (2008)

#### 4.1 การวิเคราะห์ทฤษฎีแรงจูงใจ ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน (Motivation-Hygiene Theory) ของเฟรเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งตัวละครพักเซอร์อย ที่เป็นเจ้าของกิจการในร้านอาหารทันสมัยได้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติของ โซอีซอ ซเวซังควอน มฮยอนฮี และ ลีโฮจิน

ตอนที่	นาทีที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่พักเซอร์อยแสดงต่อลูกน้องผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน
ตอนที่ 3	47.19 – 53.00	ณ ร้านทันสมัย ลูกค้า : นี ไอ้เด็กพาร์ทไทม์ เอาโซจูมาขวดนึงดิ ไม่ได้ยินหรือไง บอกให้เอาโซจูมาอีกขวด ซเวซังควอน : ครับ เตียวผมเอามาให้ นี่ครับ ขอบคุณครับ (พร้อมเอาโซจูไป	ณ ร้านทันสมัย กลุ่มลูกค้ายกกลุ่มหนึ่งเดินเข้ามาในร้านอาหารทันสมัยสั่งอาหารและดื่มโซจูพูดคุยกัน เมื่อลูกค้าท่านหนึ่งต้องการโซจูเพิ่ม จึงตะโกน	การกระทำที่พักเซอร์อยแสดงในการปกป้องซเวซังควอนจากลูกค้าที่ใช้คำพูดไม่สุภาพ เป็นการทำให้ซเวซังควอนรู้สึกมีเกียรติในหน้าที่การงานถึงแม้อาชีพของซเวซังควอนจะเป็นเพียงแค่งานเสิร์ฟอาหาร

ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน
		<p>เสรีพิ)</p> <p>พัคเซอร์อย : ชเวซิงควอน นายชื่อเด็ก พาร์ทไทม์เธอ</p> <p><b>พัคเซอร์อยเอามือกคกริ่ง</b></p> <p>พัคเซอร์อย : กคกริ่งเอาสิครับ อย่าเรียก ไม่สุภาพ</p> <p><b>พัคเซอร์อยพูดกับชเวซิงควอน</b></p> <p>พัคเซอร์อย : รู้สึกแย่มากใช่ไหม</p> <p>ชเวซิงควอน : ไม่ขนาดนั้นหรอกครับ</p> <p>ลูกค้า : ไอ้เด็กพาร์ทไทม์ หยุตอยู่นั้น เลย ฉันเรียกว่าไอ้เด็กพาร์ทไทม์แล้วไม่ ชอบใจหรือไง ก็เป็นแค่เด็กพาร์ทไทม์ ไม่ให้เรียกแบบนี้จะให้เรียกว่าอะไร นี่ ถ้าแกสั่งสอนแบบนี้เธอ</p> <p>พัคเซอร์อยให้ชเวซิงควอนไปยืนรอข้าง ในร้าน</p> <p>พัคเซอร์อย : ผมยังไม่ได้อบรมสั่งสอน เขา ผมเป็นเจ้าของร้านนี้ และถ้าลูกค้า หยาบคาย ที่ร้านนี้ก็ไม่ต้องทน</p> <p>ลูกค้า : เมื่อกี้แกว่าอะไรนะ หยาบคาย เธอ แกอยากตายใช่ไหม</p>	<p>เรียกชเวซิงควอนว่า “เด็กพาร์ทไทม์” พัคเซอร์อยจึงเข้ามา ปกป้องชเวซิงควอน เนื่องจากลูกค้าใช้ คำพูดที่ไม่สุภาพในการ เรียกพนักงานของ ตนเอง จึงบอกให้ลูกค้า กคกริ่งเรียกพนักงาน ไม่ใช่การตะโกนเรียก ลูกค้าคนนั้นก็ยังไม่ หยุดหาเรื่องตะโกน เรียกเด็กพาร์ทไทม์ และหาว่าถ้าแกไม่สั่ง สอน พัคเซอร์อยใน ฐานะเจ้าของร้านจึง ปกป้องลูกน้องอย่าง ชเวซิงควอน</p>	<p>แต่ก็มีศักดิ์ศรี ไม่ควรได้รับการ ปฏิบัติที่ไม่ดีหรือแสดงคำพูดที่ ไม่ดี ซึ่งตรงการปัจจัยค้ำจุน ใน เรื่องสถานภาพของตำแหน่ง งาน นอกจากนี้พัคเซอร์อยยัง แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ ชเวซิงควอน รู้สึกถึง <b>ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน</b> คือการเข้าอกเข้าใจลูกน้อง จริงใจพร้อมที่จะเคียงข้างกันใน ทุกสถานการณ์ พร้อมทั้งจะรับ ผิดแทนลูกน้อง ไม่ทอดทิ้ง ความรู้สึกของชเวซิงควอน</p>

ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่
		ชเวซังควอน : ผมทนได้ทุกอย่าง แต่ทนมองพักเซอร์อยโดนต่อไม่ได้		พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้องผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค่าจุน
ตอนที่ 5	43.00 – 49.45	<p><b>ณ ร้านอาหารทันบัม ลูกค้าเรียก โซฮีซอ เนื่องจากพบเส้นผมในอาหาร โซฮีซอจึงเดินเข้าไปในห้องครัว และต่อว่าเรื่องอาหาร หลังร้านอาหารปิด พักเซอร์อย โซฮีซอ ชางกินซู และชเวซังควอน นั่งประชุมกัน</b></p> <p>พักเซอร์อย : ทรานส์เจนเดอร์แหรอแล้วมันทำไมล่ะ</p> <p>ชางกินซู : พี่ร่อยรู้อยู่แล้วหรือครับ</p> <p>พัคเซอร์อย : ตั้งแต่ตอนทำงานที่โรงงานแล้ว</p> <p>ชเวซังควอน : อะไรกันทำไมผมไม่รู้อยู่คนเดียว</p> <p>โซฮีซอ : ไหน ๆ ก็พูดแล้ว ขอถามหน่อยค่ะ จ้างไว้ทำไมคะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ถ้ามอะไรนะ จ้างเป็นพ่อครัว ก็ต้องให้ทำอาหารสิ</p> <p>โซฮีซอ : ก็ใช่ใจค่ะ แต่นี่ทำอาหารไม่ได้นี่ เป็นปัญหาเดียวของร้านเลย ฉันทบอว่าการโปรโมตบริการ บรรยากาศเรื่องพวกนี้ยังไม่พอ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ</p>	<p><b>ณ ร้านอาหารทันบัม</b></p> <p>ลูกค้าเรียกโซฮีซอ เนื่องจากพบเส้นผมในอาหาร และเรียกชางกินซู เพื่อขอเกลือกเพิ่มเนื่องจากรสชาติอาหารค่อนข้างจัด</p> <p>โซฮีซอจึงเดินเข้าไปต่อว่ามฮยอนฮีเรื่องการระมัดระวังสิ่งแปลกปลอมลงในอาหาร อีกทั้งเรื่องรสชาติอาหาร</p> <p>หลังจากร้านอาหารทันบัมปิด พักเซอร์อย โซฮีซอ ชางกินซู และชเวซังควอนนั่งประชุมพูดถึงเรื่องทีมฮยอนฮี</p> <p>พัคเซอร์อยจึงตอบว่ารู้ตั้งแต่อยู่ที่โรงงานแล้ว</p> <p>โซฮีซออยากจะทำไม่ถึงจ้างเพราะทำอาหารไม่เป็น โซฮีซออธิบาย</p>	<p>การกระทำของพัคเซอร์อย ที่ให้เงินเดือนมฮยอนฮีเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า ซึ่งตรงกับปัจจัยค่าจุน เรื่องค่าตอบแทน (Incentive) เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้มฮยอนฮีพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับเงินเดือนที่ตนเองได้รับเพิ่มขึ้น</p> <p>การกระทำของพัคเซอร์อยที่เปิดโอกาสให้โซฮีซอสอบถามเรื่องการจ้างงานมฮยอนฮี การที่พัคเซอร์อยรับฟังความคิดเห็นของโซฮีซอเกี่ยวกับปัญหาของร้านคือเรื่องรสชาติ แม้ว่าจะมีการโปรโมตที่ดี บรรยากาศที่ดีก็ตาม การแสดงพฤติกรรมของพัคเซอร์อยที่เปิดโอกาสให้ลูกน้องเปิดใจพูดคุยกันได้ตรงกับปัจจัยค่าจุน เรื่องความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน</p>

ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน
		<p>รสชาติอาหาร แต่รสชาติอาหารก็อย่าง งั้น ๆ ถ้าเป็นแบบนี้ก็อยู่ได้อีกไม่นาน หรือหาค่ะ</p> <p>พัคเซอร์อย : อยากจะพูดอะไรกันแน่</p> <p>โซอีซอ : ไล่ออกไปค่ะ ฉันรู้ค่ะว่า ถ้าแกมีความเมตตาและเป็นคนดี ฉันเองก็ไม่ได้ชอบในส่วนนั้น แต่พ่อ ครัวที่ทำอาหารแยกว่าเจ้าของร้านมีที่ ไหน แล้วถ้ายังมีข้าวลือออกไปว่าพ่อ ครัวเป็นทรานส์เจนเดอร์อีก ต้องมี ลูกค้าไม่โอเคแน่ เราไม่ได้เล่นขายของ นะคะ ทันบัมนะ ไปได้ดีกว่านี้เยอะ ตอนนี้คงเสียใจและเจ็บปวดแน่นอน แต่ต้องตัดสินใจค่ะ</p> <p>พัคเซอร์อย : กินซู ไปตามมฮยอนฮีมาที่ เมื่อมฮยอนฮีมานั่งร่วมการประชุม</p> <p>พัคเซอร์อย : ทำงานที่ร้านนี้ ร้านทันบัม เป็นยังไง ชอบไหม</p> <p>มฮยอนฮี : ค่ะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ตอนนี้ทุกคนตั้งใจทำงาน กันอย่างมาก แต่ก็ยังไม่พอ ฉันนะ อยากให้ทันบัมเติบโตกว่านี้ แต่หนึ่งใน ปัญหาที่สำคัญที่สุดตอนนี้คืออาหาร ของนาย มันงั้น ๆ เป็นแบบนี้ต่อไป</p>	<p>ให้พัคเซอร์อยเข้าใจว่า สิ่งเดียวที่เป็นปัญหาคือ รสชาติอาหาร ต่อให้มี การโปรโมต บริการ หรือบรรยากาศที่ดี จะ ทำให้ลูกค้าติดได้เพียง ช่วงเวลาสั้น ๆ รสชาติ อาหารเป็นสิ่งสำคัญที่ ทำให้ลูกค้ากลับมาที่ ร้านอาหารอีกครั้ง</p> <p>โซอีซอเชื่อว่าทันบัม สามารถไปได้ไกลกว่านี้ ต้องการให้โล่มฮยอนฮี ซึ่งทำหน้าที่เป็นพ่อครัว พัคเซอร์อย จึงให้ ช่างกินซูไปเรียก มฮยอนฮีมา ยื่นซอง เงินซึ่งมีเงินเดือนมาก เป็น 2 เท่าของเงินเดือน ปกติและ</p>	



ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน
		<p>ไม่ได้ ไร่ไหม</p> <p>มฮยอนฮี : ครับ เข้าใจครับ</p> <p>พัคเซอร์อยหยิบเงินขึ้นมาแล้วบอก กับมฮยอนฮี</p> <p>พัคเซอร์อย : รับไป เงินเดือน เดือนนี้ ฉันให้สอง เท่า ถ้านายชอบร้านนี้ก็ พยายามขึ้นเป็นสองเท่าให้สมกับเงิน ก้อนนี้ ทำได้ไหม</p> <p>มฮยอนฮี : ครับ</p> <p>พัคเซอร์อยพูดกับโซอีซอ</p> <p>พัคเซอร์อย : ได้ยินแล้วไหม แล้วก็อีก อย่าง ทุกคนฟังให้ดี ฉันเป็นอดีต นักโทษที่โลกไม่ต้อนรับ แล้วก็ขอ กินซู ซึ่งควอน ก่อนหน้านี้พวกนายตี กันในร้านทำให้ร้านโดนปิด ส่วน ฮยอนฮีไม่เคยสร้างความเสียหายให้กับ ฉันกับพวกนายเลยสักครั้ง แถมยังสู้ ด้วยกันเต็มที่จนถึงตอนนี้ เขาก็ เหมือนกับพวกนาย เป็นคนของฉัน นั่น คือสิ่งที่สำคัญสำหรับฉัน ฮยอนฮี อาจจะทำให้ลำบากใจ ฉันหวังว่าทุก คนจะเข้าใจฉัน ถ้าทำไม่ได้ฉันก็คงไม่ บังคับ แต่ถ้าใครมีปัญหาในการ ร่วมงานกัน เพราะเขาเป็นทรานส์เจน</p>		

ตอนที่	นาทีที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค่าจูน
		เดอร์ ก็บอกมาตอนนี้เลย ไม่ว่าจะเป็นอย่าง ใคร ฉันจะตัดสินใจเอง		
ตอนที่ 5	59.04 – 59.48	พัคเซอร์อย : ทำได้แล้วสินะ โซอีซอ : รู้ใช่ไหมคะว่าจะเป็นแบบนี้ ให้เงินเดือนตั้งสองเท่า ถ้าทำอาหาร ไม่เก่งขึ้น ก็เท่ากับเสียเงินฟรีสินะ พัคเซอร์อย : ฉันเชื่อใจแหละ โซอีซอ : ค่ะ ยังไงผลก็ออกมาดี ฉันจะ อยู่เงียบ ๆ แล้วกันค่ะ พัคเซอร์อย : ไม่ใช่แค่ผมฮยอนฮีหรอก ฉันเชื่อในตัวเธอด้วย ทำได้ดีมากเลย นะ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย CHULALONGKORN UNIVERSITY	หลังจากโซอีซอให้ คำแนะนำฮยอนฮีจน สามารถทำอาหาร ออกมาได้ดีก็เดิน ออกมาจากครัวเจอ กับพัคเซอร์อยที่ยืนอยู่ และถามกับโซอีซอ ว่าฮยอนฮีทำได้แล้ว สินะ โซอีซอบอกกลับ ว่ารู้ใช่ไหมว่าจะเป็น แบบนี้ถ้าทำไม่สำเร็จ เสียเงินฟรีเลยนะ แต่พัคเซอร์อยเชื่อว่า ฮยอนฮีจะสามารถทำ ได้ และเชื่อมั่นในตัว โซอีซอที่จะผลักดันทำ ให้ฮยอนฮีทำสำเร็จ	การกระทำของพัคเซอร์อยที่ ชมเชยโซอีซอที่สามารถทำ ให้ฮยอนฮีสามารถทำอาหารที่ อร่อยออกมาได้ ซึ่งอาหารเป็น หัวใจของร้านอาหารที่จะทำให้ ลูกค้ากลับมาจับประทานอีก งานที่โซอีซอได้รับมอบหมายถือ เป็นงานที่สำคัญมาก โดยพัคเซอร์อย ได้ใช้ แรงจูงใจใน ปัจจัย จูงใจ ด้านการได้รับยอมรับ (Recognition) จากทั้งเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้า
ตอนที่ 6	28.00 – 31.52	พัคเซอร์อยกำลังวิ่งอยู่มาพบโซอีซอ อยู่บนสะพาน พัคเซอร์อย : ผู้จัดการ เพิ่งเลิกงานเมื่อ นี่ มาทำอะไรตรงนี้	หลังจากที่โซอีซอลาก กระเป๋าออกมาจาก บ้าน ก็มาขึ้นอยู่บน สะพาน ระหว่างที่ยืน คิดอยู่พัคเซอร์อยก็	การกระทำของพัคเซอร์อยที่ใส่ ใจโซอีซอ รับฟังความรู้สึก ของโซอีซอ ปัญหาที่เกิดขึ้นใน ชีวิตของโซอีซอตรงกับปัจจัยค่า จูน เรื่อง ความสัมพันธ์กับ

ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน
		<p>โซอีซอ : คิดเรื่องเก้าแก้อยู่ค่ะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ว่างั้น</p> <p>โซอีซอ : แล้วอยู่ ๆ เก้าแก่มาวิ่งอะไร แถวนี้ค่ะ</p> <p>พัคเซอร์อย : งานอดิเรกฉันคือวิ่งนะ เส้นนี้เหมาะกับการวิ่งจ็อกกิ้ง เกิดอะไร ขึ้น</p> <p>โซอีซอ : ฉันทำแม่ร้องไห้ค่ะ เพราะฉัน มีชีวิตอย่างแม่หวังไม่ได้ แม่หวังให้ฉัน เข้ามหาวิทยาลัยดี ๆ ได้ทำงานใน บริษัทชั้นนำแล้วก็แต่งงานกับผู้ชายที่มี ฐานะ ตอนนี้นั้นขัดกับที่แม่ต้องการ</p> <p>พัคเซอร์อย : กินชูปอกอยู่เหมือนกัน ว่า เธอสอบติดมหาวิทยาลัยแต่ไม่ไปเรียน มาทำงานที่ร้านอาหารทันบัม</p> <p>โซอีซอ : แล้วทำไมไม่ห้ามละคะ แบบ นี้สินะ ชีวิตก็ต้องเลือกเอง</p> <p>พัคเซอร์อย : เปล่านะ ถ้าแม่เธอต้องการ ให้เธอได้ทำงานในบริษัทดี ๆ บางทีสัก วันทันบัมอาจจะเป็นอย่างนั้นก็ได้ นี่ฉัน เห็นแก่ตัวไปไหม ฉันไม่เคยปลอมใคร มาก่อนนะ</p> <p>โซอีซอ : เป็นการปลอมที่ดีกว่าคำไหน ๆ</p>	<p>บังเอิญวิ่งผ่านมาทั้ง สองพูดคุยกุยถึงเรื่อง ชีวิตของโซอีซอ และ การมองอนาคตของ ร้านอาหารทันบัม</p>	<p>หัวหน้างาน ที่ไม่ได้พูดคุยแต่ เพียงเรื่องงานยังรับฟังเป็นที่ ปรึกษาให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ในอื่น ๆ อีกด้วย</p>

ตอนที่	นาทีที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน
ตอนที่ 7	18.34 – 19.40	<p><b>พัคเซอร์อยเดินทางมาหาลีโฮจินที่คอนโด</b></p> <p>ลีโฮจิน : ลงทุน 1900 ล้านบาทที่ชางกา ใช้อารมณ์ไปหน่อยนะ ถ้าปล่อยไว้อีกสักปีน่าจะเพิ่มขึ้น 500 ล้านแน่ๆ</p> <p>พัคเซอร์อย : แล้วทำไมไม่ห้ามละ</p> <p>ลีโฮจิน : แล้วนายหละ เมื่อเจ็ดปีก่อนเป็นแค่นักศึกษา ทำไมถึงไว้วางใจฉัน</p> <p>พัคเซอร์อย : มาถามอะไรตอนนี้ นายทำกำไรเยอะออก</p> <p>ลีโฮจิน : เงินที่นายให้ฉันดูแลตอนนั้น มันเงินประกันชีวิตพ่อนายนะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ฉันไม่มีความรู้ จะเล่นหุ้นยังไง</p> <p>ลีโฮจิน: ก็ใช่ไง ยิ่งน่าจะให้ผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>พัคเซอร์อย : ฉันไม่รู้เรื่องหุ้น แต่พอจะรู้ว่านายรู้จัก นายบอกว่าเป็นสามปีที่เหมือนในนรกใช้ไหม ปลายทางการต่อสู้ที่ต้องอดทนกับนรกนั้น นายสอบติดมหาวิทยาลัยชื่อดังของประเทศ นายมันคนทรหดอดทน</p> <p>ลีโฮจิน : พุดแบบนั้นแล้วก็ใช้งานฉัน</p>	<p>พัคเซอร์อยมาหาลีโฮจินที่บ้านพัค พุดคุยเรื่องหุ้นที่พัคเซอร์อยเอาไปลงที่บริษัทชางกาหาหา ทิ้งไว้สักปีน่าจะทำกำไรได้อีกมาก ทั้งคู่พุดถึงอดีตตอนที่พัคเซอร์อยให้ลีโฮจินเป็นผู้จัดการกองทุน ในขณะที่ลีโฮจิน พึ่งสอบติดมหาวิทยาลัย พัคเซอร์อยเชื่อมั่นในตัวลีโฮจินฝากเงินประกันชีวิตของตัวเองให้ลีโฮจินดูแล</p>	<p>การกระทำของพัคเซอร์อยที่ให้ความเชื่อใจลีโฮจินในการบริหารจัดการสินทรัพย์ของตนเอง โดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวให้อำนาจการตัดสินใจกับลีโฮจิน พุดคุยถึงกันอย่างเปิดเผย ตรงกับ<b>ปัจจัยจูงใจ</b> เรื่อง <b>ความรับผิดชอบ</b> และ <b>ปัจจัยค้ำจุน</b> เรื่อง<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b> เพราะพัคเซอร์อยและลีโฮจินเป็นหุ้นส่วนในการทำงานร่วมกัน</p>

ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน
		ทุกอย่างเลยนะ ผอ.คังมินจองนะ แค่นี้ก็ถึงตอนนั้นยังชนลุกอยู่เลย		
ตอนที่ 9	13.09 – 16.50	<p><b>พัคเซอร์อยพูดคุยในกลุ่มสมาชิกร้านทันบัม</b></p> <p>พัคเซอร์อย : ฉันจะจดทะเบียนการค้าทันบัม</p> <p>ซางกินซู : จดทะเบียนการค้าหรือครับ ทันบัมจะกลายเป็นบริษัทแล้วหรือครับ</p> <p>มฮยอนฮี : ถ้าแกจะกลายเป็นท่านประธานแล้ว</p> <p>ซเวซึงควอน : ท่านประธานหรือจดทะเบียนการค้าคืออะไร</p> <p>โซอีซอ : จากรายได้ตอนนี้ ก็ควรจดทะเบียน เพราะเรื่องภาษี</p> <p>พัคเซอร์อย : เพราะงั้น อย่างแรกเลย ต้องตั้งชื่อที่จะใช้จดทะเบียน ชื่อบริษัท เสนอกันมาคนละชื่อ</p> <p>โทนี่ : พักกา</p> <p>พัคเซอร์อย : ไม่เอา มันเหมือนลอกซางกา</p> <p>โซอีซอ : ILL เป็นไงคะ ให้อารมณ์เท่า ๆ</p>	<p>หลังจากพัคเซอร์อยพูดคุยกับลีโฮจินเรื่องรายได้ของร้านอาหารทันบัม ลีโฮจินแนะนำให้พัคเซอร์อยจดทะเบียนการค้า พัคเซอร์อยจึงพิมพ์เข้ากลุ่มร้านอาหารทันบัมซึ่งมาสมาชิกทุกคนอยู่ให้ช่วยกันตั้งชื่อบริษัท โดยแต่ละคนก็เสนอชื่อที่ตนเองชอบและสุดท้ายก็ร่วมกันตัดสินใจกันได้ชื่อบริษัทไอซี อีแควอนคลาส และให้ทุกคนเป็นส่วนในการจัดตั้งบริษัท</p>	<p>การกระทำของพัคเซอร์อยที่มีการพูดคุยเรื่องการจัดตั้งบริษัทให้ทุกคนร่วมกันตั้งชื่อบริษัท มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในกลุ่ม ทำให้ลูกน้องทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งตรงกับปัจจัยค้ำจุน ในด้าน <b>ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ( Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers)</b> นอกจากนี้ การให้โซอีซอ มฮยอนฮี โทนี่ ซเวซึงควอน และซางกินซู เป็นสมาชิกในการก่อตั้งบริษัท อาจทำให้ลูกน้องรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานอีกด้วย เนื่องจากร้านอาหารทันบัมมีการขยายธุรกิจให้ใหญ่ขึ้นกลายเป็นบริษัท ซึ่งตรงกับ <b>ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)</b></p>

ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน
		<p>ดี นะคะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ไม่รู้สิยังไม่โดนเลย ซึ่งควอนละ นึกอะไรออกไหม</p> <p>ชเวซิ่งควอน : ก็ อีแทวอนคลาส</p> <p>ซางกินวอน : เฮ้อ อะไรครับเนี่ย</p> <p>โซฮีซอ : เซยเซมัด</p> <p>มฮยอนฮี : เห็นเหมือนคนตั้งเลย</p> <p>พัคเซอร์อย : แต่ฉันชอบนะ</p> <p>โทนี่ : นั่นสิ แต่ผมก็ชอบนะ</p> <p>พัคเซอร์อย : อีแทวอนคลาส ติดปากดี ออก ไม่ดีเธอ</p> <p>มฮยอนฮี : ไม่ดีค่ะ</p> <p>โซฮีซอ : คลาส มันอะไรกันค่ะ เหมือน เด็กเลย</p> <p>ละครฉายกลับมาที่ร้านอาหาร พัคเซอร์อย ชเวซิ่งควอน มฮยอนฮี โทนี่ ซางกินวอน และโซฮีซอ กำลังนั่ง ประชุมกัน</p> <p>พัคเซอร์อย : พอได้ยินคำว่าอีแทวอน คลาส คำที่ผุดขึ้นมาในหัวก็คือ “อิสราภาพ” สถานที่ที่วัฒนธรรมต่าง ๆ ผสมผสานกันอย่างเป็นอิสระ ไม่ถูก</p>		

ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน
		<p>ผูกมัด ถ้าพูดถึงเรื่อง อีแหวอน ก็คือ อิสรภาพ หมายถึงแบบนั้นใช่ไหม (หันไปทางชเวซังควอน)</p> <p>ชเวซังควอน : ครับ</p> <p>ซางกินซู : เหมือนเอาคำมาต่อกันก็จริง แต่ไม่แย่นะครับ แต่ยังมีกลิ่นอายโอล์ด สคูลด้วย</p> <p>โซฮีซอ : จะทำยังไงได้ละคะ ปักใจไป แล้วนี่ ใครจะว่ายังไงก็ใช้อยู่แล้วนี่</p> <p>พัคเซอร์อย : เปล่านะ ถ้าเธอไม่ชอบก็ไม่ ใช้หรอก</p> <p>โซฮีซอ : ฉันทึ่ ถ้าเค้าแก่ชอบ ฉันทึ่ชอบ คะ มันก็ดีนะคะ แต่ว่าเราต้องติดต่อกับ บริษัทอื่น การใช้ชื่อย่านมันดูจำกัด ในวงแคบอยู่นะคะ</p> <p>มฮยอนฮี : ถ้างั้นเราก็เรียกกันเองว่า “อีแหวอนคลาส” แล้วใช้ตัวย่อแทนดี ไหม</p> <p>พัคเซอร์อย : ไอซี</p> <p>โทนี่ : I see ฉันทึ่เห็นเธอ</p> <p>ชเวซังควอน : ภาษาอังกฤษนี่</p> <p>โซฮีซอ : ก็ดีนะ จำง่ายดีด้วย</p> <p>พัคเซอร์อย : ก็ดีนะ จึ่ในเมื่อผู้จัดการ</p>		

ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่
		ร้านเห็นด้วย พวกเราที่รวมตัวอยู่ตรงนี้ จากนี้ไปเป็นสมาชิกผู้ก่อตั้งบริษัทไอซี อีแควอน คลาส		วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค่าจูน
ตอนที่ ที่ 13	31.43 - 32.01	<p><b>ณ คำคินอันแสนหวาน (ร้านทันบัม)</b>  <b>พัคเซอร์อย โชอีซอ และลีโฮจิน กำลัง</b>  <b>นั่งอยู่บนตาดฟ้า กำลังพูดคุยกัน</b></p> <p>โชอีซอ : ตามเรื่องแพรนไซส์กันเข้ามา หลายร้อยเจ้าแล้วค่ะ</p> <p>ลีโฮจิน : ต่อให้จัดโครงสร้างบริษัทแล้ว ก็ดูแลร้านแพรนไซส์ที่ทำสัญญาแล้ว ก็ ยังเหลือเงินอีกเจ็ดพันล้าน</p> <p>โชอีซอ : ที่นี่ก็ขยายไปทั่วประเทศเลย ค่ะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ทั่วประเทศ</p> <p>ลีโฮจิน : ตอนนี้อยู่รู้สีกันคงหน้อย เราค่อย ๆ ก้าวไปได้ ยินดีด้วยนะฝัน เป็นจริงแล้ว</p> <p>พัคเซอร์อย : ทำประมงน้ำลึก เป็น กรรมกร การเก็บเงินจากที่ไม่มีสีกแดง จนเป็นร้อยล้านมันลำบากมากนะ</p> <p>ลีโฮจิน : อยู่ ๆ พูดอะไรแบบนี้ ปลื้มใจ เธอ</p> <p>โชอีซอ : ปลื้มก็ไม่แปลกนี่ค่ะ เขาแจ้ง</p>	<p>พัคเซอร์อย โชอีซอและ ลีโฮจินนั่งอยู่บริเวณ ด้านบนของร้านอาหาร ทันบัม พูดคุยเรื่องการ ขยายธุรกิจแพรนไซส์ การ บริหาร และ งบประมาณที่เหลือเจ็ด พันล้าน พัคเซอร์อยจึง เสนอความคิดที่จะต้อง การขยายธุรกิจไปยัง ตลาดประเทศจีน โดย การไปเข้าร่วมงาน แพรนไซส์เอ็กซ์โปที่ เซี่ยงไฮ้</p>	<p>พัคเซอร์อยแสดงแรงจูงใจด้าน นโยบายและการบริหารของ องค์กร (Company Policy and Administration) กับ ลีโฮจิน และโชอีซอ ในการบอก ทิศทางการบริหารของบริษัทที่ จะเข้าสู่ตลาดประเทศจีน และ ล้มบริษัทชางกาเพื่อขึ้นเป็นที่1 ในธุรกิจด้านอาหาร</p>



ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน
		<p>ขนาดนี้ บากบั่นมามากเลยนะคะ เก้าแก้ว ไม่ใช่สิ ไม่ใช่แล้ว ต้องเรียกท่าน ประธานของไอซีแล้วสินะ</p> <p>พัคเซอร์อย : แต่จากร้อยล้านเป็นหลาย พันล้าน ฉันใช้เวลาไม่นานเลย ตลาด หุ้นประเทศเรานี้น่าสนใจมากนะ เสียน้อยแต่กลับได้มาก ยิ่งเก็บเงินได้ เยอะเท่าไร ยิ่งฟังดูเข้าท่า</p> <p>โซอีซอ : หมายความว่า จะเพิ่มหุ้นหรือ คะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ตอนนี้เรามีเงินก้อนใหญ่ ก็ต้องเติมพันใหญ่หน่อยสิ</p> <p>จากนั้นพัคเซอร์อยก็ยื่นมือถือให้ลีโฮจिन กับโซอีซอดู ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับ เชิญ ร่วมงานเซี่ยงไฮ้ แพรนไซส์เอ็กซ์โป จะ มีการจัดงานแพรนไซส์เอ็กซ์โปที่ ประเทศจีน</p> <p>โซอีซอ : หรือว่า</p> <p>พัคเซอร์อย : ไม่ใช่แค่ทั่วประเทศ เราจะ ขยายไปที่จีนแล้วก็ทั่วโลก ทำให้มีเงิน ล้านงอกเงยเป็นแสนล้านกันเถอะ ฉันบอกคุณย่าโทนี่ไปแล้ว ความฝัน ของฉันไม่ใช่แค่เท่านั้น แต่เป็นการล้ม ซางกา และเป็นที่หนึ่งของประเทศ</p>		

ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค่าจูน
		<p>ต้องทุ่มให้สมกับเป้าหมายสิ นี่แค่ เริ่มต้นเองนะ</p> <p>โซอีซอ : สมเป็นเจ้าแก่ของเราจริง ๆ</p>		
ตอนที่ ที่ 13	33.50 -	<p><b>ณ บริษัท IC พัคเซอร์อย โซอีซอ มยอนฮี ชเวซิงควอน และทีมควอนอีก 4 คน กำลังนั่งประชุมกันเรื่องการลงทุนใน ประเทศจีน</b></p> <p>โซอีซอ : คิดจะหาหุ้นส่วนใหม่แหรอ คะ ด้วยสามพันล้าน</p> <p>หัวหน้าทีมควอน : มาชาติสทริบิวชั่น ตอนนี้กำลังลำบากมากเลยครับ พวก เราไม่ใช่บริษัทการกุศลนะครับ แทนที่ จะช่วยบริษัทที่กำลังจะล้ม ไปผูกกวาง สีกับบริษัทใหม่ น่าจะไปประโยชน์ มากกว่า</p> <p>พัคเซอร์อย : กรรมการผู้จัดการว่ายังไง</p> <p>ชเวซิงควอน : อะไรนะครับ อ้อ คือก็ เข้าใจที่หัวหน้าทีมควอนพูดนะครับ แต่มาซาเป็นบริษัทที่ช่วยเหลือเรามา ตั้งแต่เราเริ่มทำธุรกิจการเงิน แบบนี้จะ เท่ากับหักหลังหรือเปล่าครับ</p> <p>หัวหน้าทีมควอน : หักหลังอะไรกัน ทำธุรกิจด้วยสายสัมพันธ์ไม่ได้นะครับ</p>	<p>พัคเซอร์อย โซอีซอ มยอนฮี และชเวซิงควอน นั่งประชุมกับทีมควอน หัวหน้าทีมควอนเสนอ ให้เปลี่ยนหุ้นส่วนใหม่ เนื่องจากบริษัทมา ชาติสทริบิวชั่นกำลังจะ ประสบปัญหา โซอีซอ ไม่เห็นด้วยกลับเรื่องนี้ พัคเซอร์อยให้ยึดถือคติ พจน์ของบริษัทคือคน และความเชื่อ</p>	<p>พัคเซอร์อยใช้แรงจูงใจด้านปัจจัย จูงใจ เรื่องความก้าวหน้า (Advancement) คือการให้ ชเวซิงควอนได้รับตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้นจากพนักงานเสิร์ฟเมื่อ จัดตั้งบริษัท IC ก็มอบหมายให้ ชเวซิงควอนเป็นกรรมการ ผู้จัดการ</p>

ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน
		<p>มฮยอนฮี : ถ้างั้นการผูกกวางซีกับบริษัทใหม่ด้วยการลงทุนสามพันล้าน นั่นคือวิธีทำธุรกิจแหรอ</p> <p>ทีมควอน : ทั้งสองท่านคงจะไม่รู้นะครับ ที่ประเทศจีนอะไร ๆ ก็เกี่ยวกับกวางซีทั้งนั้น รู้ไหมครับว่าสามพันล้านทำประโยชน์อะไรได้บ้าง การนั่งอ่านเอกสารใบเดียวในออฟฟิศกับการวิ่งทำงานจริงหน้างานมันต่างกันนะครับ</p> <p>โซอีซอ : หน้างานแหรอ เอาแต่พูดถึงกวางซี ๆ ที่พูดนี้รู้ความหมายจริงของมันใช่ไหมคะ</p> <p>ทีมควอน : อะไรนะครับ</p> <p>โซอีซอ : ถ้าแปลตรงตัวก็คือความสัมพันธ์ ได้ยินว่าลูกชายคนโตของท่าน ประธาน มาซากำลังจะแต่งงาน รู้ไหมคะว่าจะแต่งงานกับใคร ลูกสาวคนรองของประธานโทนเซ็นต์ บริษัทแพลตฟอรมขนาดใหญ่ ตายจริง ดูเหมือนจะไม่รู้จักกันกันเลยสินะคะ ชาวใหญ่นานนี้ พวกคุณที่ทำงานอยู่ที่นั่นไม่มีใครรู้เลยแหรอคะ เรื่องการดองกันครั้งนี้ ชาวลือกันทั่วเลยนะ แล้ว</p>		

ตอนที่	นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์พฤติกรรมที่ พัคเซอร์อยแสดงต่อลูกน้อง ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน
		<p>อย่างนี้ เราลงแรงฝังไหนจะได้ประโยชน์คะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ครับ นั้นเรามาตัดสินใจกันเลยไหม คติพจน์ของบริษัทคืออะไรครับ</p> <p>ชเวซิงควอน : ผู้คนกับความเชื่อครับ</p> <p>พัคเซอร์อย : เรื่องนี้ทำตามคติพจน์ของบริษัทน่าจะเกิดประโยชน์นะครับ</p> <p><b>จากนั้นพัคเซอร์อย ชเวซิงควอน มฮยอนฮี และโซฮีซอกก็เดินกลับเข้ามาที่ห้องของพัคเซอร์อย</b></p> <p>ชเวซิงควอน : ทำไม่ได้จริง ๆ ไม่เข้าเลย ไม่ใช่ทาง ลูกพี่ส่งผมกลับไปทำงานที่ร้านไม่ได้หรอกครับ</p> <p>พัคเซอร์อย : นายทำได้ต้อยู่ นะ ทำไม่ละ</p> <p>โซฮีซอก : ลูกพี่เหอ อยู่บริษัทเรียกตำแหน่งให้ถูกด้วยกรรมการผู้จัดการชเวซิงควอน</p>		



จากตารางสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่าด้านแรงจูงใจที่พัคเซอร์อยใช้ในการจูงใจโซอีชอมยอนฮี ซเวซังควอน และลีโฮจิน ผ่านทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Frederick Herzberg พบว่า

1. พักเซอร์อยใช้ **ปัจจัยจูงใจ**ด้านการได้รับยอมรับ (Recognition) จำนวน 1 ครั้ง และ **ปัจจัยค้ำจุน** ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) จำนวน 3 ครั้ง ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) จำนวน 1 ครั้ง และด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 1 ครั้ง (Job Security) ในการจูงใจโซอีชอ
2. พักเซอร์อยใช้ **ปัจจัยค้ำจุน** ด้านค่าตอบแทนจำนวน 1 ครั้ง (Incentive) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) จำนวน 1 ครั้งและด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 1 ครั้ง (Job Security) ในการจูงใจมยอนฮี
3. พักเซอร์อยใช้ **ปัจจัยจูงใจ** - ด้านความก้าวหน้า (Advancement) จำนวน 1 ครั้ง และ **ปัจจัยค้ำจุน**ด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน (Working Conditions) จำนวน 1 ครั้ง ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) จำนวน 2 ครั้ง และด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 1 ครั้ง (Job Security) ในการจูงใจซเวซังควอน
4. พักเซอร์อยใช้ **ปัจจัยจูงใจ** ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำนวน 1 ครั้ง และ **ปัจจัยค้ำจุน** ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) จำนวน 1 ครั้ง ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 1 ครั้ง (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) ในการจูงใจลีโฮจิน

#### 4.2. การนำแนวคิด Strength based Leadership ของRath & Conchie (2008) มาใช้

วิเคราะห์ตัวละคร พักเซอร์อย โซอีชอ ซเวซังควอน มยอนฮี และ ลีโฮจิน

ในการวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมตัวละคร ผู้วิจัยจะศึกษาลักษณะพฤติกรรมที่ตัวละครแสดง และนำไปเปรียบเทียบกับแนวคิดเจาะจุดแข็งภาวะผู้นำซึ่งได้อธิบายลักษณะพฤติกรรมหรือพรสวรรค์ไว้ 34 รูปแบบ โดยผู้วิจัยจะนำพฤติกรรมที่แต่ละตัวละครแสดงมาอธิบายตามแนวคิดเจาะจุดแข็งภาวะผู้นำ

## ตอนที่ 1

นาทิตี่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
10.10 - 13.00	<p><b>ณ วิทยาลัยตำรวจแห่งชาติ</b> (ทดสอบสมรรถภาพทางกาย) ผู้คนจำนวนมากกำลังเข้าร่วมทดสอบ ในการทดสอบวิ่ง พักเซอร์อยได้รับบาดเจ็บที่หัวเข่า ทำให้วิ่งได้ช้า</p> <p>ผู้ชายเสื้อฟ้า : พักเซอร์อย นายรัฐ หรือเปล่า ถ้าได้ 1 คะแนน ในการทดสอบสมรรถภาพด้านใดก็ได้แล้วแต่ ก็คือไม่ผ่าน นายเจ็บขาอยู่ไม่ใช่เหรอ ดูแล้วยังไงนายกับฉันก็ยังไม่ผ่าน เรามาซิลกันเถอะ</p> <p>พักเซอร์อย : มันยังไม่จบหรอก</p> <p>ในละครพักเซอร์อยก็วิ่งนำจนสามารถสอบผ่านการทดสอบ</p>	<p>ในการทดสอบพละกำลังครั้งที่ผ่านมาพักเซอร์อยทดสอบได้คะแนนเต็ม เนื่องจากพักเซอร์อยซึ่งได้รับบาดเจ็บที่หัวเข่าจึงทำให้เขาวิ่งอยู่อันดับที่ 2 จากท้ายผู้ชายอีกคนที่วิ่งอยู่อันดับสุดท้าย ชักชวนให้พักเซอร์อยค่อย ๆ วิ่ง เพราะยังไม่ผ่านเนื่องจากพักเซอร์อยได้รับบาดเจ็บที่หัวเข่า แต่พักเซอร์อยรวบรวมความมุ่งมั่นเพื่อที่จะทำให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้</p>	<p>พักเซอร์อย แสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีเป้าหมายชัดเจน (Focus) และ ผู้บรรลุเป้าหมาย (Achiever)</b> สามารถเห็นได้จาก การที่พักเซอร์อยมีเป้าหมายที่ชัดเจน คือต้องการจะผ่านการทดสอบสมรรถภาพของวิทยาลัยตำรวจแห่งชาติ จึงพยายามทำทุกวิธีทางเพื่อให้ไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้แม้ว่าจะมีอุปสรรคนั้นคือได้รับบาดเจ็บที่ขา แต่ก็ยังพยายามวิ่งต่อไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนที่ตั้งไว้ ซึ่งการทดสอบมีทั้งหมด 4 ประเภท ได้แก่ ลูกนั่ง วิดพื้น วิ่ง 1,000 เมตร และยืนกระโดดไกล พักเซอร์อยพยายามบรรลุเป้าหมายในแต่ละการทดสอบ</p>
23.30 - 26.30	<p><b>ณ โรงเรียนมัธยมปลายควังจิน</b> คุณครูกับพักเซอร์อยเดินเข้ามาในห้องเรียน คุณครูให้พักเซอร์อยแนะนำตัวให้กับเพื่อน ๆ ในห้อง และให้พักเซอร์อยเดินไปนั่งที่โต๊ะเรียน จากนั้นคุณครูก็ให้อ่านหนังสือรอระหว่างคุณครูไปที่ห้องพักครู พักเซอร์อยนั่งลงที่โต๊ะก็</p>	<p>พักเซอร์อยเห็นเพื่อร่วมห้องหรือลิโฮจินกำลังขางกินวอนแกล้งโดยการเทนมใส่หัวเนื่องจากลิโฮจิน ชื่นชอบรสจิต มาให้ขางกินวอน พักเซอร์อยทนเห็นเพื่อนโดนแกล้งไม่ไหว จึงลุกขึ้นเพื่อจะไปห้ามแต่ก็โดนโอบุฮาห้ามไว้ แต่พักเซอร์อยก็ไม่สนใจคำพูด</p>	<p>พักเซอร์อย แสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีความยุติธรรม (Consistency)</b> พักเซอร์อยเห็นเพื่อนถูกกระทำจึงไปปกป้อง เพราะพักเซอร์อยรู้สึกว่าคุณคนเท่าเทียม ทุกคนควรได้รับการปฏิบัติเหมือนกัน ไม่ว่าจะรวยหรือจน เมื่อกระทำคามผิดต้อง</p>

	<p>ได้ยินเสียงดังโครมขึ้น เห็น ช่างกินวอนกำลังเทนมใส่หัวเพื่อนร่วมห้อง (ลีโฮจिन)</p> <p>โอซูอา : นายจะทำอะไร</p> <p>พัคเซอร์อย : ฉันทนไม่ได้</p> <p>โอซูอา : นายควรรู้ตอนไหนควรยุงตอนไหนไม่ควรยุง ไม่รู้แหละว่านั่นคือช่างกินวอน ลูกเจ้าของบริษัทที่พ่อนายทำงานอยู่ ถ้าไปทำอะไรเขา อาจส่งผลไม่ดีกับพ่อของนาย</p> <p>พัคเซอร์อย เดิน ไป จับ มือ ช่างกินวอน</p> <p>พัคเซอร์อย : แค่ว่าร่ายแล้ว จะทำตัวอันธพาลยังไงก็ได้แหละ</p> <p>ช่างกินวอน : ฉันทบอกรกฎโรงเรียนนี้ให้ฟัง</p> <p>พัคเซอร์อย : อาจารย์ไม่เห็นเหรออครับ</p> <p>อาจารย์ไม่สนใจ</p> <p>ช่างกินวอน : กฎของโรงเรียนนี้แหละ ช่างกินวอนนั่นแหละกฎ</p> <p>พัคเซอร์อยต่อช่างกินวอน</p>	<p>ของโอซูอาที่บอกว่าช่างกินวอนคือลูกของเจ้าของบริษัทที่พ่อดีใจที่พัคเซอร์อยทำงานอยู่ซึ่งอาจนำความเดือนร้อนมาให้พัคเซอร์อยได้ และเดินเข้าไปห้ามช่างกินวอน เมื่อคุณครูเดินเข้ามาในห้องเห็นช่างกินวอนกำลังแก๊งลีโฮจिन แต่คุณครูก็ทำเป็นไม่เห็นอีกทั้งช่างกินวอนบอกว่าตนเองคือกฎของโรงเรียนนี้ จึงทำให้พัคเซอร์อยรู้สึกไม่พอใจอย่างมาก จึงมีเรื่องชกต่อยกับช่างกินวอน</p>	ได้รับโทษ
31.56 – 33.40	<p><b>ณ ห้องผู้อำนวยการโรงเรียน</b></p> <p>คุณครูกำลังตีพัคเซอร์อย ชางแดฮี และพ่อของพัคเซอร์อยเดินเข้ามาในห้องผู้อำนวยการ จากนั้นพ่อ</p>	<p>พัคเซอร์อยถูกคุณครูทำโทษเนื่องจากมีเรื่องทะเลาะวิวาทกับเพื่อนในห้อง (ช่างกินวอน) หลังจากพ่อของพัคเซอร์อยและ</p>	<p>พัคเซอร์อยแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีความเชื่อ (Belief)</b> เนื่องจากพัคเซอร์อยมีการแสดงจุดยืนหรือค่านิยมของ</p>



	<p>ของพัคเซอร์อยกล่าวขอโทษท่านประธาน (ช่างแคธี่) แต่ช่างแคธี่ต้องการให้พัคเซอร์อยคุกเข่าขอโทษตนเองและลูกชาย</p> <p>พัคเซอร์อย : ถ้าเราทำความผิดเราก็ต้องได้รับการลงโทษ นั่นคือสิ่งที่พ่อผมสอนมา แต่พ่อผมก็สอนให้ต้องใช้ชีวิตตามที่เราเชื่อผมเห็นเพื่อนในห้องโดนรังแก</p>	<p>ท่านประธาน (ช่างแคธี่) เดินเข้ามาที่ห้องผู้อำนวยการ ผอ. โรงเรียนแจ้งไปที่ท่านประธานเรื่องกฎของโรงเรียนคือต้องใส่พัคเซอร์อยออก แต่ช่างแคธี่เห็นว่าพ่อของพัคเซอร์อยทำงานกับตนเองมานาน จึงยื่นข้อเสนอให้พัคเซอร์อยคุกเข่าขอโทษลูกชายตนเองและตนเอง พัคเซอร์อยรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ทำอะไรผิด เชื่อว่าใครทำผิดต้องได้รับโทษ ยอมให้ผอ. ไล่นตนเองออก แต่จะไม่ยอมคุกเข่าเพื่อขอโทษในสิ่งที่ตนเองไม่ได้ทำอะไรผิด</p>	<p>ตนเองที่ชัดเจน จากการแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำของพัคเซอร์อย ทำให้เห็นถึงค่านิยมของความถูกต้อง รับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองได้กระทำ เชื่อว่าการปกป้องผู้อื่นเป็นสิ่งที่ควรกระทำ รวมถึงการเรียกร้องถึงความยุติธรรม</p>
<p>52.00 – 55.00</p>	<p>ณ มหาวิทยาลัยควังจิน หลังจากพัคเซอร์อยวิ่งมาพร้อมกับไอซูอา เพื่อส่งให้เธอเข้าห้องสอบสัมภาษณ์ทันเวลา พัคเซอร์อยก็รอจนไอซูอาสอบสัมภาษณ์เสร็จ</p> <p>พัคเซอร์อย : เธอยังอยากเป็นเพื่อนกันเพราะพ่อฉันอยู่ไหม แต่ฉันอยากนะ</p> <p>ไอซูอา : ได้สิ ทำไมอยู่ดี ๆ ถึงอยากเป็นเพื่อนกับฉันละ นายไม่ชอบหน้าฉันสักหน่อย</p> <p>พัคเซอร์อย : ตอนนั้นคิดว่าเธอเป็นคนใจดำ แต่ฉันก็พอจะรู้ว่าทำไมเธอถึงทำแบบนั้น</p> <p>ไอซูอา : แล้วทำไมคิดว่าฉันเป็น</p>	<p>ไอซูอา กำลังจะเดินทางไปสอบสัมภาษณ์เข้ามหาวิทยาลัยควังจิน เมื่อเดินขึ้นมาบนรถเมล์กำลังจะจ่ายค่าโดยสาร แต่ไอซูอา กลับลืมกระเป๋าตังค์ซึ่งมีบัตรประจำตัวสอบ จึงวิ่งกลับไปที่บ้านเพื่อไปหยิบกระเป๋าตังค์ เมื่อกลับมาที่ป้ายรถเมล์คิดว่าหากตนเองรอรถเมล์จะไปไม่ทันสอบ จึงเลือกที่วิ่งไปที่มหาวิทยาลัยแทน ในขณะที่วิ่งอยู่ก็เจอกับพัคเซอร์อย พัคเซอร์อยจึงอาสาถือกระเป๋าของไอซูอาและวิ่งไปเป็นเพื่อน จนส่งไอซูอาเข้าสอบทันเวลา พัคเซอร์อยรอจนไอซูอาสอบสัมภาษณ์เสร็จ พัคเซอร์อยแสดงเจตจำนงที่จะ</p>	<p>พัคเซอร์อย แสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้สร้างสัมพันธ์ (Relator)</b> พัคเซอร์อยพยายามทำความรู้จักไอซูอาให้มากขึ้น จากเดิมที่เป็นแค่คนรู้จักกัน ต้องการอยากจะพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างไอซูอาจากคนรู้จักเป็นเพื่อน มีการเปิดอกพูดคุยกันถึงมุมมองที่แต่ละมอง แสดงถึงการพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรมหรือนิสัยที่แท้จริงของอีกฝ่าย</p>

	<p>แบบนั้น</p> <p>พัคเซอร์อย : เธอไม่ชอบให้ใครมาช่วยเหลือ และเธอก็ไม่ชอบให้ใครมาขอความช่วยเหลือ</p> <p>ไอซุอา : ฉันดีกว่าคนพวกนั้น มีคนมากมายที่เจอเรื่องแย่กว่านี้ ฉันควรใช้ชีวิตด้วยความสำนึกในสิ่งที่ฉันมี นายรู้ไหมความสงสารคืออะไร มันคือความน่ารังเกียจที่เรามิให้คนที่ต่ำกว่า เพื่อให้ตัวเองรู้สึกสบายใจ</p> <p>พัคเซอร์อย : แล้วพ่อฉันล่ะเป็นความรู้สึกสงสารที่น่ารังเกียจด้วยไหม</p> <p>ไอซุอา : คุณลุงหนะ แตกต่างแล้วตอนที่นายต่อชางกินวอน ตอนนั้น นายไม่รู้สึกเสียใจหรอก ถึงชางกินวอนจะทำเรื่องไม่ดี แต่ก็ไม่มีใครหยุดเขาได้ แม้แต่พวกครู แต่นายกลับก่อเรื่องตั้งแต่วันแรกที่ย้ายมาเรียน หล่อมากเลยแหละ แต่สุดท้ายนายก็โดนไล่ออก ฉันใช้ชีวิตแบบนายกับพ่อนายไม่ได้หรอก แล้วฉันก็ไม่อยากด้วย</p>	<p>ต้องการเป็นเพื่อนกับไอซุอา</p> <p>จากนั้นทั้งสองคนเดินไปที่สวนสาธารณะพูดคุยถึงมุมมองตัวตนของอีกฝ่าย ความคิดความรู้สึกของตนเอง</p>	 <p>ราชภัฏนครราชสีมา SAKON NAKHON UNIVERSITY</p>
--	---	--	---

## ตอนที่ 2

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
31.20 - 37.22	<p><b>ณ เรือนจำคยองกิเหนื่อ</b> โอซูอามาเยี่ยมพัคเซอร์อยในเรือนจำ พักเซอร์อยเห็นสีหน้าของโอซูอา</p> <p>พัคเซอร์อย : มีอะไรหรือเปล่า</p> <p>โอซูอา : ฉันสอบติดมหาลัยควังจินแล้วนะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ดีเลย มหาลัยในฝันของเธอไม่ใช่เหรอ ทำไมทำหน้าที่เจื่อนแบบนั้นละ</p> <p>โอซูอา : บริษัทซากางยีนข้อเสนอว่าจะให้ทุนกับฉัน เพราะวันนั้นฉันเป็นคนแจ้งความและหยุดนายไว้พวกเขาเลยให้ทุนกับฉัน ขอโทษนะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ไม่เป็นไร ฉันทำร้ายซากกีนวอนจริง เธอทำถูกแล้วที่โทรแจ้งตำรวจ ฉันควรขอบคุณเธอมากกว่า ถ้าเธอไม่เข้ามาห้ามฉันต้องโดนในข้อหาฆาตกรรม ถ้าเธอตัดสินใจดีแล้ว ก็เอาตามนั้นเถอะ เธอไม่ได้ทำอะไรผิดเลย</p> <p>โอซูอา : ออกมาแล้วเธอจะทำอะไร</p> <p>พัคเซอร์อย : มีคดีติดตัวแบบนี้ตำรวจคงเป็นไม่ได้แล้ว ที่นี่มีห้องสมุด หนังสือเยอะเลย ตอนนี้</p>	<p>โอซูอามาเยี่ยมพัคเซอร์อยที่เรือนจำเห็นใบหน้าที่ของพัคเซอร์อยมีรอยฟกช้ำ จึงถามพัคเซอร์อยว่าไปโดนอะไรมา พักเซอร์อยไม่ตอบแต่บอกขอบคุณที่มาเยี่ยม พักเซอร์อยเห็นสีหน้าของโอซูอาที่ไม่กล้าสบตา พักเซอร์อยจึงถามว่ามีอะไรหรือเปล่า โอซูอาได้เล่าให้พัคเซอร์อยฟังว่าตนเองสอบติดมหาวิทยาลัยควังจิน เพราะบริษัทซากกาให้ทุนกับตนเอง เนื่องจากตนเองเป็นพยานในคดีโอซูอา รู้สึกผิดต่อพัคเซอร์อย แต่พัคเซอร์อยก็ให้กำลังใจโอซูอาแล้วบอกว่าเธอทำถูกแล้ว ฉันต้องขอบคุณเธอมากกว่า จากนั้นโอซูอาก็ถามถึงอนาคตเมื่อออกมาจากเรือนจำจะทำอะไร พักเซอร์อยคิดและบอกว่าได้อ่านหนังสือของท่านประธานชางแดฮีแล้ว เลยอยากลองเปิดร้านอาหารดูบ้าง โอซูอาคิดว่าพัคเซอร์อย</p>	<p>พัคเซอร์อย แสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มองอนาคต (Futuristic)</b> พักเซอร์อยวาดฝันอนาคตของตนเอง ซึ่งการวางแผนอนาคตที่อยากจะเป็นเศรษฐีนั้น เป็นเสมือนแรงบันดาลใจที่จะทำให้ชีวิตของพัคเซอร์อยมีกำลังใจที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น</p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>ฉันทวาง เป็นโอกาสดีที่จะได้เรียนรู้ อะไรหลาย ๆ อย่าง ฉันทวางอ่าน ชีวประวัติของประธานชาง ฉันทวาง มากเขาเริ่มตนจากธุรกิจเล็ก ๆ จน เป็นบริษัทใหญ่โต มันทำให้ฉันท วางอยากลองทำดูบ้าง</p> <p>ไอซูอา : นายอยากเปิดร้านอาหาร ของตัวเองเหรอ</p> <p>พัคเซอร์อย : ใช่</p> <p>ไอซูอา : เพื่อแก้แค้นสินะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ไม่ใช่หรอก แค่อยากรู้ มีอะไรสนุก ๆ บ้าง</p> <p>- ภาพฉายไปที่คำพูดของพ่อ ว่า การได้เปิดร้านเป็นของตนเองนี้เป็น ความฝันของพ่อเลยนะ แก่ทำอาหาร เก่งขึ้นทุกวันเลยนะ อร่อยมาก</p> <p>พัคเซอร์อย : มีคนบอกฉันทวางทำอาหาร อร่อย ก็แค่อยากลองทำดู</p> <p>ไอซูอา : เธอจะหาเงินได้เยอะ ๆ หรือเปล่า</p> <p>พัคเซอร์อย : ตั้งแต่นี้ไปความฝันของ ฉันทวางคือการเป็นเศรษฐี</p>	<p>อยากแก้แค้น แต่พัคเซอร์อย บอกไปว่ามีคนเคยบอกว่า ฉันทวางทำอาหารอร่อย ซึ่งคนที่ บอกนั่นคือพ่อของพัคเซอร์อย ไอซูอาถามอีกว่าเธอจะหา เงินให้ได้เยอะ ๆ ใช่ไหม พัคเซอร์อยบอกจากนี้ไปฉันท วางจะเป็นเศรษฐี</p>	
48.40 – 50.00	<p><b>พัคเซอร์อยเจอไอซูอาโดยบังเอิญที่ ถนนอิแทวอน จากนั้นทั้งสองคนก็ ไปที่บาร์แห่งหนึ่ง</b></p>	<p>พัคเซอร์อยออกจากเรือนจำ เดินทางมาที่ถนนอิแทวอน ระหว่างทางได้ นั่งอ่าน</p>	<p>พัคเซอร์อยแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีวินัย (Discipline)</b> พัคเซอร์อย ได้วางแผนในการดำเนินชีวิตอย่าง</p>

นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>ไอชัว : ออกจากคุกแล้วได้ทำอะไรมาแล้วบ้าง</p> <p>พัคเซอร์อย : ก็เตรียมอะไรไว้หลายอย่าง แล้วเธอล่ะ เรียนมหาวิทยาลัยอยู่ใช่ไหม</p> <p>ไอชัว : ปีหน้าเริ่มทำงานแล้วฉันจะเข้าทำงานที่ชางกานะ นายบอกนายจะเปิดร้านเป็นของตัวเองเตรียมการอยู่หรือ</p> <p>พัคเซอร์อย : ใช่ ประมาณนั้นแหละ</p> <p>ไอชัว : จะเปิดแถวไหนหรือ</p> <p>พัคเซอร์อย : ฉันว่าจะไปดูหลาย ๆ ที่ แล้วค่อยคิดดูก่อน แต่ที่นี้น่าสนใจ</p> <p>ไอชัว : อีแหวอนหรือ แต่ที่นี่ไม่ใช่จุดที่ดีในการเริ่มต้นธุรกิจนะ วันธรรมดากับวันหยุดแตกต่างกันมาก ถ้าเทียบกับย่านในเมือง ที่นี่คนเดินไม่ติดด้วย ที่ทำเลดี ๆ ค่าเช่าก็แพงก็แพง เงินมัดจำและค่าเช่าก็แพงด้วย</p> <p>พัคเซอร์อย : ฉันชอบที่นี่</p> <p>ไอชัว : จะเริ่มเมื่อไหร่</p> <p>พัคเซอร์อย : อีก 7 ปี</p>	<p>จดหมายที่ไอชัวเขียนมาถึงในจดหมายไอชัวเล่าถึงถนนอีแหวอน พัคเซอร์อยเดินทางมาถึงถนนอีแหวอนและนึกถึงคำพูดของไอชัวที่เขียนมาในจดหมายเล่าถึงชีวิตของตนเอง ในทุกวันที่ 31 ตุลาคมทุกปีจะมีการจัดงานทุกคนจะสนุกสนานไปกับเทศกาลฮาโลวีน ทุกคนจะแต่งหน้าแต่งตัวเหมือนปีศาจ แม้ไม่ใช่ช่วงเทศกาลแต่อีแหวอนก็เป็นสถานที่ที่น่าดึงดูดมาก เพราะอาคารสถานที่ตกแต่งตามสัญชาติคนที่มาอาศัยอยู่เหมือนได้เที่ยวรอบโลก สนุกสนานระหว่างพัคเซอร์อยเดินมาเรื่อย ๆ บนถนนอีแหวอนก็บังเอิญเจอกับไอชัว ทั้งคู่กอดกันด้วยความดีใจ ไอชัวพาพัคเซอร์อยมาบาร์แห่งหนึ่งถามสารทุกข์สุขดิบและไอชัวก็ถามถึงเรื่องร้านที่จะเปิด แต่พัคเซอร์อยกลับบอกว่าฉันจะเปิดในอีก 7 ปี และเลือกที่จะเปิดร้านอาหารที่อีแหวอน แต่ไอชัวก็</p>	<p>เป็นขั้นเป็นตอน แบ่งเป้าหมายออกเป็นหลายช่วง โดยให้ความสำคัญกับรายละเอียดในแผนการ เห็นได้จากการที่พัคเซอร์อยตอบไอชัวว่าต้องการจะเปิดร้านอาหารในอีก 7 ปี</p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
		อธิบายว่าถนนเส้นนี้ไม่ใช่จุดเริ่มต้นของการทำธุรกิจ เพราะค่าเช่าที่ ค่าแป๊ะเจี๊ยะแพง อีกทั้งวันหยุดกับวันธรรมดาก็แตกต่างกัน	

## ตอนที่ 3

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
30.55 - 34.28	ณ การแข่งวิ่งผลัดในโรงเรียนประถม โซอี้ซอกำลังแข่งวิ่งผลัดกับเพื่อน โซอี้ซอผลัด แม่โซอี้ซอ : อยากชนะขนาดนั้นเลยหรือ โซอี้ซอ : พักหน้า แม่โซอี้ซอ : ลูกสาวแม่นี่สุดยอดเลย เก่งรอบด้าน เล่นกีฬาเก่ง มีอะไรที่ทำไม่ได้บ้างไหม โซอี้ซอ : แม่ชมหนูเพราะหนูวิ่งชนะหรือ แม่นี้ไม่ได้เรื่องจริง ๆ แม่อยากให้หนูได้รางวัลเพราะชดเชยชีวิตครึ่ง กลาง ๆ ของแม่ แม่โซอี้ซอ : คนเรามีมุมมองในการตัดสินแตกต่างกัน มาตรฐานที่	ในการแข่งขันวิ่งผลัดในโรงเรียน โซอี้ซอวิ่งอยู่ในอันดับ 2 จึงใช้มือผลัดเด็กอีกคนที่อยู่ก่อนหน้าตนเอง เพื่อให้ตนเองสามารถวิ่งเข้าเส้นชัยใน อันดับที่ 1 หลังจากตนเองชนะเลิศการแข่งขันวิ่งแล้ว เพื่อน ๆ ที่เห็นเหตุการณ์ต่างพากันว่าโซอี้ซอว่าโกงการแข่งขัน โซอี้ซอหนีมานั่งใต้ต้นไม้ของโซอี้ซอเดินเข้ามาพูดคุยกับโซอี้ซอ ชื่นชมว่าโซอี้ซอเก่ง แต่โซอี้ซอกลับรู้สึก ว่าที่แม่ชมโซอี้ซอเพราะต้องการชดเชยชีวิตที่ไม่สมบูรณ์ของตนเอง จนหล่อ	โซอี้ซอแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>นักแข่งขัน (Competition)</b> จากการสถานการณ์การแข่งขันวิ่ง จะเห็นได้ว่าเป้าหมายของโซอี้ซอคือการชนะการแข่งขัน และต้องการให้ผลงานของตนเองดีกว่าคนอื่น ผลลัพธ์ที่โซอี้ซอต้องการคือตนเองสามารถเข้าเส้นชัยในอันดับที่ 1 ไม่ใช่การลงแข่งขันเพื่อความสนุก นอกจากนี้ การที่โซอี้ซอสามารถเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยชื่อดังของเกาหลี ได้ทำงานในบริษัทใหญ่ในเกาหลี ทั้งการศึกษาที่เป็นชั้นนำและการเข้าทำงานนั้น เปรียบเสมือนตัวชี้วัดของความสำเร็จในชีวิต โซอี้ซอที่มากกว่าเด็กคนอื่นใน

นาที	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	<p>กำหนดว่าใครดีใครเลวไม่ชัดเจน แต่มาตรฐานที่บอกว่าใครเก่งมีอยู่อย่างชัดเจน เพราะมีตัวเลขชี้วัด</p> <p><b>ฉากที่โซอี้ขอยุในผ้า</b></p> <p>โซอี้ขอ : แม่หมายถึงอะไรและรักฉันแค่ไหน ฉันเข้าใจดีทุกอย่าง ฉันก็แคคนธรรมดาที่เกิดมาสวยและฉลาดได้เรียนมหาวิทยาลัยชื่อดัง ได้ทำงานในบริษัทใหญ่ ชีวิตประสบความสำเร็จ คนที่พยายามแล้วไม่สำเร็จมีอีกมากมาย แต่ถ้าฉันพยายามก็ทำได้แน่ ยิ่งกระหายมากขึ้นไม่มีสิ้นสุด ก็ยิ่งพยายาม พยายามเพื่อให้ได้มันมา ฉันว่าฉันคงต้องเหนื่อยไปจนตาย เพราะฉันคงดี ถ้าโลกแตกไปเลย</p>	<p>หลอมให้โซอี้ชอกกลายเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง เพราะเธอประสบความสำเร็จในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียน สอบติดในมหาวิทยาลัยดัง การงานได้ทำงานในบริษัทใหญ่ อีกทั้งยังสามารถหาเงินจากการเป็นบล็อกเกอร์และมีชื่อเสียงอีกด้วย</p>	<p>วัยเดียวกัน</p> <p>จากประโยค “คนที่พยายามแล้วไม่สำเร็จมีอีกมากมาย แต่ถ้าฉันพยายามก็ทำได้แน่” โซอี้ขอแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีความเชื่อมั่น (Self - Assurance)</b> โซอี้ขอไม่เพียงแต่เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้ แต่ยังเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเองในทุกการกระทำอีกด้วย ไม่ว่าจะในสถานการณ์ใด จะเชื่อว่าสิ่งที่ตนเองตัดสินใจเป็นสิ่งที่ถูกต้อง</p>
43.00 – 48.00	<p><b>ณ ร้านทันบัม ลูกค้ำกลุ่มหนึ่งเดินเข้ามานั่ง และสั่งเครื่องดื่มแอลกอฮอล์</b></p> <p>ลูกค้ำ : นี ไอ้เด็กพาร์ตไทม์ เอาโซจูมาขวดนึงดิ ไม่ได้ยินหรือไง บอกให้เอาโซจูมาอีกขวด</p> <p>ชเวซึงควอน : ครับ เดี่ยวผมเอามาให้ นี่ครับ ขอขอบคุณครับ (พร้อมเอาโซจูไปเสิร์ฟ)</p> <p>พัคเซอร์อย : ชเวซึงควอน นายชื่อเด็ก</p>	<p>ลูกค้ำกลุ่มหนึ่งเดินเข้ามาที่ร้านอาหารทันบัม จากนั้นก็สั่งอาหารและเครื่องดื่ม เมื่อลูกค้ำกลุ่มนั้นเริ่มมีอาการมึนเมาประกอบกับต้องการเครื่องดื่มเพิ่มจึงตะโกนเรียกชเวซึงควอน (พนักงานบริการ) เพื่อขอเครื่องดื่มเพิ่มเติม ชเวซึงควอนขานรับและเดินไปหยิบโซจูมาเพื่อ</p>	<p>พัคเซอร์อย แสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีความยุติธรรม (Consistency)</b> การที่ลูกค้ำพูดไม่สุภาพกับพนักงานเสิร์ฟ (ชเวซึงควอน) และพัคเซอร์อยแสดงพฤติกรรมปกป้องชเวซึงควอนซึ่งเป็นลูกน้องในร้านของตนเอง ให้ลูกค้ำพูดกับพนักงานอย่างสุภาพ เพราะว่าไม่ว่าอาชีพใดควรได้รับเกียรติและ</p>

นาที	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>พาร์ตใหม่เธอ</p> <p><b>พัคเซอร์อยเอามือกดกริ่ง</b></p> <p>พัคเซอร์อย : กดกริ่งเอาสิครับ อย่าเรียกไม่สุภาพ</p> <p><b>พัคเซอร์อยพบกับชเวซังควอน</b></p> <p>พัคเซอร์อย : รู้สึกแย่มากใช่ไหม</p> <p>ชเวซังควอน : ไม่ขนาดนั้นหรอกครับ</p>	<p>เสรีพี พัคเซอร์อยที่เพิ่งเดินกลับเข้ามาในร้านไต้ยีน จึงบอกให้ลูกค้ากดกริ่งในการเรียกพนักงาน</p>	<p>การปฏิบัติที่เท่าเทียม</p> <p>ชเวซังควอน แสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มองโลกในแง่ดี (Positivity)</b> แม้บรรยากาศในร้านเริ่มจะตึงเครียด ลูกค้าใช้คำพูดที่ไม่สุภาพกับตนเอง แต่ชเวซังควอนจะไม่ปล่อยพลังงานด้านไม่ดีของตนเองออกมา ชเวซังควอนเลือกที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างสุภาพ พฤติกรรมนี้แสดงให้เห็นว่าชเวซังควอนมีทัศนคติที่มองโลกในแง่ดี แม้จะรู้อยู่แก่ใจว่าสิ่งที่ลูกค้ากระทำต่อตนเองเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม แต่ชเวซังควอนก็เลือกที่จะมองในเฉพาะสิ่งที่ดี</p>
54.34 – 56.48	<p><b>ณ สถานีตำรวจ</b></p> <p>ชเวซังควอน : นี่มันเรื่องไร้สาระอะไรกัน ทางร้านเช็คบัตรประชาชนเรียบร้อยแล้ว แต่พวกเขาหลอกทางร้าน ทำไมเราต้องรับผิดชอบด้วยละ</p> <p>ตำรวจ : ใจเย็นก่อนพวกคุณมาที่นี่ เรื่องการทะเลาะวิวาท</p> <p>ชเวซังควอน : ยังจะมาบอกให้ใจเย็นอีกเหรอ รู้ไหมค่าเช่าเท่าไร? นาย</p>	<p>เจ้าหน้าที่ตำรวจเดินเข้ามาในร้าน อาหารทัน บัม เนื่องจากมีคนโทรแจ้งว่าในร้านมีเด็กที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะอยู่ภายในร้าน จึงเชิญทั้งกลุ่มลูกค้าและพัคเซอร์อยไปที่สถานีตำรวจ ตามกฎหมายร้านอาหารทัน บัม ทำผิดจึงต้องปิดร้านเป็น</p>	<p>พัค เซ ร อย แสดง ลักษณะ พฤติกรรม <b>ผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility)</b> เนื่องจากลูกน้องของตนเองรับเด็กวัยมัธยมเข้ามาดื่มเหล้าในร้าน ซึ่งมีความผิดทางกฎหมาย ในฐานะเจ้าของร้าน เขาจึงแสดงความรับผิดชอบต่อพนักงานกระทำผิดของลูกน้อง ตามที่กฎหมายระบุไว้</p>



นาที	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	<p>ไม่ได้อาทิตย์เดียวก็แจ้งแล้ว นี่มาบอกให้ปิด 2 เดือน เพราะพวกเด็กบ้านี้ ลูกพี่ลำบากกว่าจะเปิดร้านได้</p> <p>ตำรวจ : หยุดพูดแบบนั้นได้แล้ว ก็บอกแล้วจะไปสอบสวน ปกติใช้เวลา 2 เดือนก็ว่ากันไปตามกฎหมาย</p> <p>พัคเซอร์อย : นาย ชเวซิ่งควอนขึ้นเสียงใส่ตำรวจเหรอ นายไม่รู้จริง ๆ เหรอ ฉันทวนให้นายดูแล นายรับลูกค้าทั้ง ๆ ที่รู้ หมายความว่ายังไง เป็นความผิดของเราไหม</p> <p>ชเวซิ่งควอน : แต่พี่ไม่ได้ทำอะไรผิดนี้</p> <p>พัคเซอร์อย : ขอโทษด้วยครับคุณตำรวจ เพราะครั้งแรก แค่สองเดือนสินะครับ</p> <p>ตำรวจ : ตามขั้นตอนก็จะประมาณนั้น</p> <p>ชางกินซู : ผมโกหกเพื่อเข้าร้านทำไมต้องปิดร้านพวกเขาด้วยครับ ผมจะรับผิดชอบทุกอย่างเอง</p> <p>พัคเซอร์อย : นาย (ชางกินซู) เจียบเถอะ นายรับผิดชอบไม่ได้เหรอ กถึงเรียกว่าเป็นเยาชนง</p> <p>เด็กน้อย และพูดกับตำรวจ จัดการ</p>	<p>ระยะเวลา 2 เดือน ชเวซิ่งควอนโมโทที่ร้านต้องโดนปิด แต่พัคเซอร์อยรู้ว่าชเวซิ่งควอนรู้ว่ากลุ่มลูกค้าอายุยังไม่บรรลุนิติภาวะแต่ก็ยังรับเข้ามาในร้าน จึงแสดงความรับผิดชอบที่ลูกน้องของตนเองกระทำผิดโดยให้ตำรวจดำเนินการตามกฎหมาย</p>	<p>ต้องปิดร้าน 2 เดือน โดยไม่มีข้อแก้ตัวหรือข้ออ้างต่าง ๆ</p>

นาที	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	ให้เรียบริ้อยเถอะครับ แล้วเรื่องทำร้ายร่างกายจะดำเนินการยังไง		
56.50 – 59.50	<p><b>ช่างกินวอนรับโทรศัพท์จากเลขานำไปที่สถานีตำรวจเรื่องของน้องชาย</b></p> <p>ช่างกินวอน : พักเซอร์อย</p> <p>ตำรวจ : ผู้จัดการช่าง มาทำอะไรที่นี่ครับ</p> <p>ช่างกินวอน : เด็กคนนี้ (ช่างกินชู) เป็นคนในครอบครัวของผม แล้วนี่ก็เพื่อนร่วมชั้นสมัยเรียน (พักเซอร์อย) ไม่สิ เขาโดนไล่ออกก่อนเรียนจบ เรียกเพื่อนร่วมชั้นไม่ได้เนอะ บังเอิญจ้งเลยเนอะ ได้มาเจอกันอีก ดีใจที่ได้เจอกันพักเซอร์อย</p> <p>พักเซอร์อยพูดกับตำรวจ : ผมเหนื่อยแล้ว รีบจัดการเถอะครับ</p> <p>ช่างกินวอน : ดูเหมือนเพื่อนผมจะลำบากเพราะเด็กในบ้านผม ผมรู้สึกไม่สบายใจมาก</p> <p>ตำรวจ : ถ้าเป็นเพื่อนผู้จัดการ ก็พอมีทางอยู่ครับ ไม่ต้องกังวลนะครับ</p> <p>พักเซอร์อย : ผมเคยฝันอยากจะเป็นตำรวจ แต่เพราะผมระงับความโกรธไม่ได้ ผมเลยกลายเป็นนักโทษ และ</p>	<p>ช่างกินวอนมาที่สถานีตำรวจเนื่องจากช่างกินชูถูกจับมาที่สถานีตำรวจ เนื่องจากเป็นเยาวชนแต่ไปเที่ยวในสถานี่กลางคืน ช่างกินวอนมาถึงสถานีตำรวจ ตำรวจพูดคุยกับช่างกินวอนและจะหาทางเพื่อช่วยช่างกินชูและพักเซอร์อยเนื่องจากเป็นเพื่อนและน้องชายของช่างกินวอน แต่พักเซอร์อยมองว่าตำรวจต้องทำหน้าที่ของตนเอง ต้องเคารพในกฎหมาย พักเซอร์อยไม่พอใจอย่างมากที่ตำรวจจะพยายามหาทางช่วยพักเซอร์อย ต้องการให้ตำรวจดำเนินการตามกฎหมาย</p>	<p>พักเซอร์อยแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีความยุติธรรม (Consistency)</b> เมื่อตำรวจจะหาช่องทางเพื่อช่วยเหลือ เนื่องจากรู้จักกับช่างกินวอน ทำให้พักเซอร์อยกล่าวตักเตือนตำรวจทางอ้อม ไม่ควรใช้สิทธิพิเศษจากการรู้จักกันมาเป็นช่องทางในการลดหย่อนการกระทำผิด พักเซอร์อยรู้สึกว่าการเป็นตำรวจเป็นหน้าที่ ที่มีเกียรติ ต้องเคารพกฎหมายจึงไม่ควรให้ใครใช้สิทธิพิเศษในทางที่ผิด</p>

นาที	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>คนเคยมีคติติดตัวเป็นตำรวจไม่ได้ ผมเข้าใจดีก็เลยเลิกฝัน เพราะ ตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องเคารพกฎหมาย ต้องเป็นคนที่ใสสะอาด และมีคุณธรรมมากกว่าใคร นั่นคือ ตำรวจที่ผมฝันอยากเป็นและเคารพ นับถือ แล้วคุณละ คุณทำอะไร หมอ น้ำมันเป็นประธานาธิบดีหรือไง แค่ว่า คำพูดคำเดียว ทำไมถึงมีผลต่อ อำนาจตำรวจได้ เขาไม่ใช่เพื่อนผม จัดการตามกฎหมายเถอะครับ</p>		
<p>1.04.00 – 1.04.45</p>	<p><b>หลังจากพัคเซอร์อยพูดคุยกับตำรวจ เสรีระหว่างเดินออกมาชางกินวอน วิ่งตามมาและใช้พูดหาเรื่อง พักเซอร์อย พยายามให้พัคเซอร์อยมี เรื่องกับตนเอง</b></p> <p>ชางกินวอน: ถ้านาย (พัคเซอร์อย) อยากจะหาเลี้ยงชีพด้วยร้านเล็ก ๆ ขนาดนั้น ก็ต้องอดทนเอาหน่อยนะ</p> <p>พัคเซอร์อย : เก้าปี จนถึงตอนนี้ฉันทน มาตลอด แล้วฉันจะทนไปอีกหกปี</p> <p>ชางกินวอน : เพื่อเจ้ออะไรของนาย</p> <p>พัคเซอร์อย : อายุความ แผนของฉัน นะ วางไว้ 15 ปี</p>	<p>ชางกินวอนวิ่งตามพัคเซอร์อย ออกมาที่หน้าสถานีตำรวจ พยายามใช้คำพูดเพื่อยุยง ให้พัคเซอร์อยโมโหและทำร้าย ร่างกายตนเอง แต่พัคเซอร์อย กลับนิ่งและบอกว่าแผนของ ฉันทวางไว้ 15 ปี ฉันทอดทนมา ตั้ง 9 ปี อีก 6 ปี ฉันทก็ทน ไหว</p>	<p>พัค เซ ร อย แ ส ต ง ลั ก ษ ณะ พฤติกรรม ผู้มีวินัย (Discipline) พักเซอร์อยสร้างโครงสร้างการ ดำเนินชีวิตให้กับตนเองมีการแบ่ง ระยะเวลาออกเป็นช่วงสั้น ๆ โดย การกำหนดแผนที่วางไว้ 15 ปี ในช่วง 9 ปีที่ผ่านมาพัคเซอร์อย อดทนเพื่อให้ความตั้งใจสำเร็จ</p>

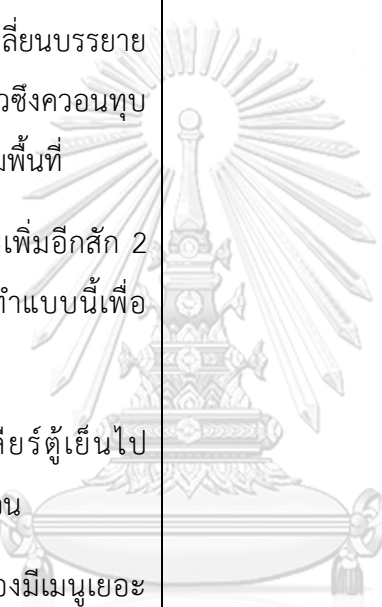
## ตอนที่ 4

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
14.25 – 15.35	<p>โซอี้ซอ นั่งอยู่ในบ้านสืบค้นข้อมูล ในอินเทอร์เน็ต คำว่าพัคเซอร์อย ทันสมัย แต่หน้าจอแสดงผลว่าไม่ พบข้อมูลและบ่นกับตนเอง</p> <p>โซอี้ซอ : พุดหูซ้ายทะลุหูขวาจริง ๆ ถ้าตอน ม.ปลายก็สืบปีก่อน</p> <p>โซอี้ซอก็สืบค้นข้อมูล ชางกิ้นวอน พบในข่าวเขียนว่า ชื่อนักเรียน ม.ปลาย ถูกทำร้ายร่างกาย พยายามฆ่า ผู้เสียหายคือลูกชาย บริษัทชางกา</p>	<p>ขณะที่ โซ อี ซ อ เล่น อินเทอร์เน็ต ก็สืบค้นข้อมูล เกี่ยวกับพัคเซอร์อย ร้านอาหาร ทันสมัย ในอินเทอร์เน็ตแต่ก็ ขึ้นไม่พบข้อมูล จากนั้น โซอี้ซอก็สืบค้นข้อมูลของ ชางกิ้นวอน พบเจอข่าวที่ เกี่ยวกับลูกชายของบริษัท ชางกาถูกทำร้าย และ ผู้ต้องหาโดนข้อหาพยายาม ฆ่า ประวัติอาชญากรรม</p>	<p>โซอี้ซอแสดงลักษณะพฤติกรรม นักสะสม (Input) ซึ่งตัวละคร โซอี้ซอมีความอยากรู้อยากเห็น เรื่องของพัคเซอร์อย จึงสืบค้น ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับพัคเซอร์อย ซึ่งนักสะสมจะสะสมแต่ข้อมูลใน สิ่งที่สนใจ</p>

## ตอนที่ 5

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
06.30 – 14.50	<p>โซอี้ซอและชางกิ้นชามาขอสมัคร ทำงานที่ร้านอาหารทันสมัย พัคเซอร์อย ชเวซึงควอน มฮยอนฮี โซอี้ซอ ชางกิ้นชู นั่งประชุมกัน</p> <p>โซอี้ซอ : คุณลุงหน้าตาน่ากลัว (ชเวซึงควอน) ช่วยยกกับแกล้มมา ให้หน่อยได้ไหมคะ ฉันจะบอก ความจำเป็นให้ค่ะ</p>	<p>โซอี้ซอมาสมัครทำงานเป็น ผู้จัดการร้านอาหารทันสมัย พัคเซอร์อยพยายามอธิบายว่า ร้านเล็กพนักงานก็มีเพียงพอ แล้ว แต่โซอี้ซอพยายามทำ ให้พัคเซอร์อยเห็นว่าตนเอง สำคัญอย่างไร พัคเซอร์อย โซอี้ซอ มฮยอนฮี ชเวซึงค วอนและชางกิ้นชูนั่งประชุม</p>	<p>โซอี้ซอแสดงลักษณะพฤติกรรม นักปรับปรุงแก้ไข(Restorative) โซอี้ซอทราบถึงสาเหตุของปัญหา ของร้านอาหารทันสมัยที่ทำให้ ร้านอาหารไม่มีลูกค้าซึ่งทำให้ ร้านอาหารทันสมัยขาดทุน ติดต่อกันมาเป็นเวลา 2 เดือน โซอี้ซอ จึงได้อธิบายถึงปัญหา ดังกล่าวทั้งเรื่องของบรรยากาศ</p>

นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>พักเซอร์อย : ยกมาให้ที อียากรู้เหมือนกัน</p> <p>โซอีซอ : ขอแบบเหมือนเสิร์ฟให้ลูกค้านะคะ</p> <p>ชเวซังควอน : กับแกล้มมาแล้วครับ</p> <p>โซอีซอ : แบบนี้ไม่ได้ค่ะ รู้ไหมคะว่าทำไม ที่สำคัญคือมือ มือสกปรกนี้ไม่รู้ไปล้างกันหรือแคะซึ่มูมาหรือเปล่า ตอนเสิร์ฟอาหารเอามือมาสัมผัสภาชนะข้างในไม่ได้ อย่างแรกพื้นฐานการเสิร์ฟอาหาร ต้องจับแต่ด้านนอก เมนูเด่นของที่นี่คืออะไรหรือคะ</p> <p>พักเซอร์อย : เราตั้งใจทำหมดเลยนะ แต่ยังไม่เห็นเมนูเด่นหรอก</p> <p>โซอีซอ : ยุงยากจัง ไม่รู้จะสั่งอะไรดี อีกร้อยร้านไม่มีคอนเซ็ปต์ ไฟในร้านก็สว่างเกินไป ผับที่ไหนเขาใช้หลอดไฟแบบนี้ ทำกับแกล้มที่ขายดีที่สุดให้หน่อยสิคะ</p> <p>- เมื่ออาหารมาเสิร์ฟ โซอีซอถ่ายรูปอาหาร</p> <p>ดูรูปสิคะ รูปดูไม่น่ากินใช่ไหม ไร้เอกลักษณ์ แกรมยังไม่น่ากิน ต่อให้</p>	<p>กันภายในร้านอาหารทันสมัย โซอีซอเริ่มอธิบายข้อบกพร่องภายในร้าน โดยให้ชเวซังควอนยกกับแกล้มมาเสิร์ฟจากนั้นก็อธิบายถึงลักษณะการเสิร์ฟอาหารของชเวซังควอนในเรื่องการจับภาชนะที่ไม่ถูกต้องการนำนิ้วเข้าไปภายในชามอาหารจะทำให้ดูสกปรก จากนั้นก็พูดถึงเมนูเด่นภายในร้านขอให้มฮยอนอีทำเมนูเด่นและก็อธิบายถึงบรรยากาศภายในร้าน รสชาติอาหารที่แย่ โซอีซอจึงเริ่มการปรับปรุงร้านอาหารทันสมัย โดยเริ่มจากบรรยากาศภายในร้าน การตกแต่งร้านเมนูอาหาร</p>	<p>ภายในร้าน วิธีการเสิร์ฟอาหาร การจัดอาหารและรสชาติของอาหาร จากนั้นโซอีซอจึงได้เริ่มการปรับปรุงบรรยากาศภายในร้าน และปรับเปลี่ยนเมนูอาหารเพื่อลดต้นทุน</p>

นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	<p>ร้านอยู่หน้าบ้านยังลังเลเลยว่าจะกินดีไหม ใครจะถ่อมาถึงอิแหวอน เพราะอยากกินอาหารแบบนี้รสชาติอะไรเนี่ย อยากเอาโซจูมาล้างปาก</p> <p>- โซโซเริ่มการปรับเปลี่ยนบรรยากาศภายในร้าน ให้ซเวซังควอนทูปแผ่นไม้กันฉากเพื่อเพิ่มพื้นที่</p> <p>โซอีซอ : คุณีลี ได้โต๊ะเพิ่มอีกสัก 2 โต๊ะ ร้านแคบก็ต้องทำแบบนี้เพื่อเพิ่มโต๊ะสิคะ</p> <p>มฮยอนฮี : เพิ่งเคลียร์ตู้เย็นไปเมื่อวาน สะอาดแน่นอน</p> <p>โซอีซอ : ไม่จำเป็นต้องมีเมนูเยอะหรอกค่ะ คิดเมนูเด่นที่น่าสนใจสักเมนู และเมนูที่ใช้วัตถุดิบร่วมกันสัก 2 - 3 อย่าง เพื่อลดการขาดทุนให้มากที่สุด</p>		
43.20 – 50.16	<p>พัคเซอร์อย : แล้วก็อีกอย่าง ทุกคนฟังให้ดี ฉันเป็นอดีตนักโทษที่โลกไม่ต้อนรับ แล้วก็โซอีซอ กินซู ซึ่งควอนก่อนหน้านี้พวกนายตีกันในบ้านทำให้ร้านโดนปิด ส่วนฮยอนฮีไม่เคยสร้างความเสียหายให้กับฉันกับพวกนายเลยสักครั้ง แถมยังสู้</p>	<p>หลังจากโซอีซอได้รับคอมเมนต์จากลูกค้าเรื่องรสชาติอาหารและเส้นผมที่อยู่ในอาหาร หลังจากปิดร้านพัคเซอร์อย โซอีซอ ซเวซังควอน และซางกินซู นั่งประชุมกัน โซอีซอพูดถึงเรื่องรสชาติ</p>	<p>พัคเซอร์อย แสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้ไม่ทอดทิ้ง (Includer)</b> พัคเซอร์อยไม่ตัดสินคนจากการมีเพศสภาพที่แตกต่าง พัคเซอร์อยทำให้กลุ่มลูกน้องไม่เกิดความแบ่งแยกกันทางเพศสภาพ พัคเซอร์อยเชื่อว่าพื้นฐานของ</p>

นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>ด้วยกันเต็มทีจนถึงตอนนี้ เขาก็เหมือนกับพวกนาย เป็นคนของฉัน นั่นคือสิ่งที่สำคัญสำหรับฉัน ฮยอนฮีอาจจะทำให้ลำบากใจ ฉันหวังว่าทุกคนจะเข้าใจฉัน ถ้าทำไม่ได้ฉันก็คงไม่บังคับ แต่ถ้าใครมีปัญหาในการร่วมงานกัน เพราะเขาเป็นทรานส์เจนเดอร์ ก็บอกมาตอนนี้เลย ไม่ว่าจะเป็นใคร ฉันจะตัดสินใจเอง</p>	<p>อาหารที่แยม พยายามพูดให้พัคเซอร์อยล์มฮยอนฮีออกพัคเซอร์อยล์ให้ช่างกินซูเรียนมฮยอนฮีมานั่งประชุม จากนั้นเพิ่มเงินเดือนขึ้นเป็น 2 เท่าเพื่อให้มฮยอนฮีพยายามปรับปรุงทักษะการทำอาหารของตนเองให้ดีขึ้น พัคเซอร์อยล์ปกป้องมฮยอนฮีโดยอธิบายว่าฉันเองก็เคยติดคุกไม่ได้รับการต้อนรับชเวซึงควอน โซฮีซอ และช่างกินซูก็เคยทะเลาะกันจนร้านต้องปิด แต่มฮยอนฮีไม่เคยสร้างความสะดวกสบายให้มฮยอนฮีจะเป็นทรานส์เจนเดอร์ หากใครมีปัญหา ก็ให้บอกมาได้เลย</p>	<p>คนเรานั้นเท่าเทียม ไม่แตกต่างกัน ไม่ควรไปวิจารณ์ใคร ตัดสินใคร ด้วยเหตุผลที่เขามีความแตกต่างทางสภาพ</p>
55.30 – 56.38	<p><b>ณ ร้านอาหารทันบัม</b></p> <p>พัคเซอร์อยล์ : ทำหน้าเครียดเสียวนะ เพราะฮยอนฮีเหวอ</p> <p>โซฮีซอ : ยอมขาดทุนเพราะความผูกพัน คนแบบนี้เรียกหัวอ่อนนะคะ ฉันเข้าใจสิ่งที่เธอกำลังคิดนะ ฉันจะไม่พูดเรื่องนี้อีก แต่ว่าฉันจะไม่</p>	<p>พัคเซอร์อยล์เดินขึ้นมาอยู่บริเวณด้านบนของร้านอาหารทันบัม โซฮีซอเดินตามขึ้นมา พูดคุยกับพัคเซอร์อยล์เรื่องการยอมขาดทุนเพราะความสัมพันธ์ แต่โซฮีซอก็เข้าใจพัคเซอร์อยล์และไม่คิดจะเปลี่ยน</p>	<p>พัคเซอร์อยล์แสดงลักษณะพฤติกรรม <b>นักจัดการ (Arrange)</b> พัคเซอร์อยล์รู้ว่าโซฮีซอมีความสามารถอะไร พัคเซอร์อยล์พยายามจัดตัวแปร ในที่นี้คือโซฮีซอ ให้ไปทำงานให้ร้านอาหารทันบัม เกิดประสิทธิภาพ พัคเซอร์อยล์หาแนวทางที่จะทำ</p>

นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>เปลี่ยนความคิดเธออีกค่ะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ก็ดีแล้ว เธอไม่ได้หัวอ่อนนิ ไม่ต้องเปลี่ยนความคิดเธอ เธอช่วยผลักดันฮยอนฮีไม่ให้ร้านขาดทุนก็แล้วกัน</p> <p>โซอีซอ : ฉันจะผลักดันยังไงล่ะคะ ฉันรู้เรื่องอาหารที่ไหน</p> <p>พัคเซอร์อย : แต่เธอรู้ว่าอาหารจานไหนอร่อยหรือไม่อร่อย ก็แค่คอยให้ฟีดแบคตรง ๆ แค่นั้น จนกว่าเธอจะถูกปาก ฮยอนฮีจะเชื่อฟีดแบคของเธอ แล้วก็พยายามปรับปรุงรสชาติ หลังจากนั้นสักวันนึง</p>	<p>ความคิดใคร พัคเซอร์อยชื่นชมที่โซอีซอมีจุดยืนในตนเอง และแนะนำให้โซอีซอช่วยผลักดันให้ฮยอนฮีทำงานของตนเองให้สำเร็จ เพราะโซอีซอรู้ว่ารสชาติอาหารที่ดีเป็นยังไง แค่อวยชิมแนะนำ เชื่อว่าฮยอนฮีจะสามารถปรับปรุงรสชาติได้</p>	<p>ให้ฮยอนฮีทำอาหารได้อร่อยขึ้น คือการให้โซอีซอผู้รู้เรื่องรสชาติของอาหารเป็นคนแนะนำ ปรับปรุงการทำงานของฮยอนฮี</p>
56.30 – 58.28	<p>โซอีซอเดินมาที่ห้องครัวขณะที่ฮยอนฮีพยายามปรับปรุงรสชาติอาหารอยู่</p> <p>โซอีซอ : เผ็ดแล้วแต่รสยังอ่อนไป น้ำแกงกับเนื้อแกงไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>ฮยอนฮี : จะลองทำใหม่ละคะ</p> <p>โซอีซอ : รสชาติได้แล้วนะ แต่รสเครื่องปรุงแรงมาก รสชาติติดปลายลิ้นไม่ค่อยดีเท่าไร</p> <p><b>ชเวซึงควอนและซางกินซูแอบดู</b></p>	<p>โซอีซอเดินมาที่ห้องครัวกับฮยอนฮีตามคำแนะนำของพัคเซอร์อยและให้คำแนะนำเรื่องรสชาติอาหารที่ฮยอนฮี โซอีซอค่อย ๆ แนะนำทุกครั้งที่ฮยอนฮีทำผิดพลาดบอกถึงรายละเอียดว่ารสชาติเป็นอย่างไร ทำให้ฮยอนฮีค่อย ๆ พัฒนาฝีมือการทำอาหารจนสามารถทำรสชาติอาหารออกมาดีได้</p>	<p>โซอีซอแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>นักบัญชาการ (Command)</b> โซอีซอให้คำแนะนำอาหารของฮยอนฮีอย่างตรงไปตรงมา โดยปราศจากความรู้สึกตะขิดตะขวง ทำให้ฮยอนฮีรู้ว่าสิ่งที่ตนเองต้องปรับปรุงคืออะไร จนสามารถทำอาหารที่อร่อยออกมาได้</p> <p>ชเวซึงควอนแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มองโลกในแง่ดี</b></p>



นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	<p><b>จากข้างนอกพูดคุยกัน</b></p> <p>ชเวซังควอน : นี่นาย (ชางกินซู) นี่ นายว่าจะเป็นยังไง</p> <p>ชางกินซู : เห็นชัด ๆ อยู่แล้วนี่ครับ อีซอเรื่องมากไม่เหมือนคนอื่น</p> <p>ชเวซังควอน : นั่น ๆ เจ้าแจ๊คเกิด หนึ่งนั่น ยัยเด็กเหลือขอ</p> <p>มฮยอนฮี : เป็นยังไง</p> <p>โซอีซอ : ฉันไม่เข้าใจเค้าแก่จริง ๆ ทำไม่ถึงไม่ไล่คนนี้ออกนะ</p> <p>มฮยอนฮี : ยังไม่อร่อยอีกแหรอ</p> <p>โซอีซอ : ที่ฉันทำอยู่ตอนนี้ เพราะ เค้าแก่สั่งให้ทำแหรอ</p> <p>มฮยอนฮี : ฉันจะพยายาม ใช้เวลา ฉันทักหน่อยนึ่ง</p> <p>โซอีซอ : อร่อยแล้วคะ อร่อยจริง ๆ ค่ะ</p> <p>โซอีซอเดินออกมาจากห้องครัว</p> <p>ชเวซังควอนและชางกินซูต่างดีใจ ที่มฮยอนฮีทำสำเร็จ จากนั้น ชเวซังควอนตะโกนเรียกมฮยอนฮี แล้วยกนิ้วโป้งให้</p>	<p>โดยมีชเวซังควอนและชางกินซูคอยให้กำลังใจและสนับสนุนมฮยอนฮี</p>	<p>(Positivity) ชเวซังควอนมองสถานการณ์ในแง่ดี เชื่อว่ามฮยอนฮีจะทำได้ คอยให้กำลังใจมฮยอนฮี เป็นห่วงเป็นใยผู้อื่น</p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
58.56 – 59.46	<p>หลังจากโซอี้ซอสามารถแนะนำจนมหยอนฮีทำอาหารออกมาได้ดีแล้ว โซอี้ซอก็เดินออกมาจากห้องครัวเจอกับพัคเซอร์อยที่ยืนอยู่</p> <p>พัคเซอร์อย : ทำได้แล้วสินะ</p> <p>โซอี้ซอ : รู้ใช่ไหมคะว่าจะเป็นอย่างนี้ ให้เงินเดือนตั้งสองเท่า ถ้าทำอาหารไม่เก่งขึ้น ก็เท่ากับเสียเงินฟรีสินะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ฉันทึ่งใจเหลือ</p> <p>โซอี้ซอ : ค่ะ ยังไงผลก็ออกมาดี ฉันทึ่งใจเหลือๆ แล้วกันค่ะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ไม่ใช่แค่มหยอนฮีหรอก ฉันทึ่งใจในตัวเธอด้วย ทำได้ดีมากเลยนะ</p>	<p>หลังจาก โซ อี ซ อ ให้คำแนะนำมหยอนฮีจนสามารถทำอาหารออกมาได้ดีก็เดินออกมาจากครัวเจอกับพัคเซอร์อยที่ยืนอยู่และถามกับโซอี้ซอว่ามหยอนฮีทำได้แล้วสินะ โซอี้ซอบอกกลับว่ารู้ใช่ไหมคะว่าจะเป็นแบบนี้ถ้าไม่สำเร็จเสียเงินฟรีเลยนะ แต่พัคเซอร์อยเชื่อว่ามหยอนฮีจะสามารถทำได้และเชื่อมั่นในตัวโซอี้ซอที่จะผลักดันทำให้มหยอนฮีทำสำเร็จ</p>	<p>พัคเซอร์อย แสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีความเชื่อ (Belief)</b> พัคเซอร์อยเชื่อในตัวลูกน้องของเขาทุกคน มองว่าลูกน้องทุกคนคือครอบครัวเดียวกัน เชื่อว่าทุกคนจะทำให้ร้านอาหารทันสมัยต่อไปข้างหน้าและประสบความสำเร็จ</p>

## ตอนที่ 6

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
09.27 – 11.25	<p>ณ ร้านอาหารแห่งหนึ่ง พัคเซอร์อยกำลังจะพาโซอี้ซอ ซเวซิ่งควอน มหยอนฮี และซางกิ้นซูมาเลี้ยงอาหาร ระหว่างทางเดินไปร้านอาหารเจโอซูอา โอซูอาซอไปรับประทานอาหารด้วย</p>	<p>หลังจากร้านอาหารทันสมัยปิดร้านพัคเซอร์อยพาโซอี้ซอ มหยอนฮี ซเวซิ่งควอน และซางกิ้นซูมานั่งรับประทานในร้านอาหารแห่งหนึ่ง โซอี้ซอสั่งอาหารที่ตนเองเคยรีวิวและ</p>	<p>โซอี้ซอแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>นักสื่อสาร (Communication)</b> โซอี้ซอใช้ทักษะบรรยายอาหารหนึ่งงานให้ทุกคนสามารถรับรู้ถึงรสชาติอาหาร ผ่านรูปภาพ คำพูดที่น่าฟัง น่าตื่นเต้น ผ่านบล็อกของโซอี้ซอ</p>

นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	<p>จากนั้นโซอี้ซอจึงให้ทุกคนชิมหมูสามชั้นอย่างซีอิ๊ว</p> <p>พักเซอร์อย : ทันท้มละ ได้ก็ดาว</p> <p>โซอี้ซอ : สามดาวคะ</p> <p>ชเวซิงควอน : สามดาวเองหรืออะไร ได้แค่นั้นเองหรือ</p> <p>โซอี้ซอ : ได้สามดาว ไม่ได้แปลว่าเป็นร้านไก่อานะคะ</p> <p>โอซูอา : น่าสนใจแฮะ ถ้าฉันในอึแหวอนมีร้านไหนได้ห้าดาวไหม</p> <p>โซอี้ซอ : มีคะ ชางกาพับ ทำเล การให้บริการ การตกแต่ง ทุกอย่าง สมบูรณ์แบบมาก แต่ที่โดดเด่นที่สุดรสชาติ ได้ยินว่าท่านประธานคิดสูตรเองด้วย สุดยอดมากเลยนะ</p> <p>พักเซอร์อย มวยอนฮีตามทันแน่</p> <p>โซอี้ซอ : ไม่คะ พี่ฮยอนฮีทำอาหารเก่งแล้ว แต่ชางกาเป็นบริษัทขนาดใหญ่ มีแบรนด์ขายดีมากกว่า สิบแบรนด์ สเกลธุรกิจของเขาต่างกับเรา เส้นทางก็ต่างกับเรา</p> <p>พักเซอร์อย : ไม่ต่างหรอก เพราะเป้าหมายของฉันคือเปิดแฟรนไชส์ทันบัม</p>	<p>กำหนดเกณฑ์มาตรฐานรสชาติไว้ที่ 4 ดาว พักเซอร์อยถามถึงเกณฑ์ร้านอาหารทันบัม และถามถึงร้านอาหารที่โซอี้ซอให้ 5 ดาวในถนนอึแหวอน โซอี้ซอตอบคือร้านชางกา ด้วยบรรยากาศรสชาติอาหาร ทำเล ทุกอย่าง สมบูรณ์แบบจึงทำให้ร้านชางกาได้รับคะแนน 5 ดาว พักเซอร์อยได้บอกถึงสิ่งที่ตนเองอยากจะทำคือเปิดแฟรนไชส์ร้านอาหารทันบัม</p>	<p>ทำให้ร้านอาหารที่โซอี้ซอริวิวได้รับความนิยมในโลกโซเชียล</p> <p>พักเซอร์อย แสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีเป้าหมายชัดเจน (Focus)</b> เป้าหมายของพักเซอร์อยที่การขยายธุรกิจร้านอาหารทันบัมให้เป็นแฟรนไชส์ ซึ่งเป็นเหมือนทิศทางของการบริหารร้านอาหารทันบัม โดยให้ลูกน้องทุกคนรับรู้ถึงเป้าหมายและจะช่วยกันขับเคลื่อนให้ร้านอาหารทันบัมสามารถเปิดแฟรนไชส์ได้</p>
23.40 –	<b>ณ ร้านอาหารทันบัม โซอี้ซอเดิน</b>	โซ อี ซ อ เติ น เข้า มา หา	โซอี้ซอแสดงลักษณะพฤติกรรม

นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
24.30	<p>เข้ามาคุยกับพัคเซอร์อย ขณะที่พัคเซอร์อยกำลังนั่งทำบัญชีรายวันของร้าน</p> <p>โซอี้ซอ : ที่คุยกันไว้คราวก่อน คิดว่ายังไงคะ</p> <p>พัคเซอร์อย : เรื่องออกรายการทีวีหรือ</p> <p>โซอี้ซอ : แต่ว่าสมัครไปแล้ว ไม่ใช่ว่าจะได้ออกแน่นอนนะคะ</p> <p>พัคเซอร์อย : บอกว่าเป็นการตลาดที่ได้ผลดีที่สุดไม่ใช่หรือ งั้นก็ลองดูเถอะ</p> <p>โซอี้ซอ : ไม่ใช่พอไปได้สวยแล้วมาเปลี่ยนคำพูดทีหลังนะคะ</p> <p>พัคเซอร์อย : เปลี่ยนคำพูดอะไร</p> <p>โซอี้ซอ : เงื่อนไขเข้าทำงานของฉันที่ฉันจะได้เงิน 20 เปอร์เซ็นต์จากยอดขายสุทธิแทนการรับเงินเดือน</p> <p>พัคเซอร์อย : ก่อนที่เธอจะมาร้านเราก็จวนจะเจ๊งอยู่แล้ว ถึงไม่มีกำไรฉันก็ให้เงินเดือนเธออยู่ดี</p> <p>โซอี้ซอ : แล้วก็ยิ่งยอดขายเพิ่มขึ้นแรงงานเราก็ยิ่งขาดแคลน ช่วงสุดสัปดาห์คงต้องรับผู้ช่วยพ่อครัวกับ</p>	<p>พัคเซอร์อยขณะที่พัคเซอร์อยกำลังนั่งคิดบัญชี เสนอนำร้านอาหารทันสมัยออกรายการทีวีเพื่อให้เป็นที่รู้จักมากขึ้นซึ่งเป็นการตลาดชนิดหนึ่ง และยังพูดถึงเรื่องส่วนแบ่งของตนเอง รวมถึงเสนอให้มีการจ้างงานผู้ช่วยพ่อครัวเพิ่มขึ้นในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์เพราะถ้ายอดขายยิ่งมากขึ้นคนก็จะยิ่งขาด</p>	<p>นักริเริ่มทำงาน (Activator)</p> <p>โซอี้ซอคิดว่าการโปรโมตร้านอาหารทันสมัยให้เป็นที่รู้จักมากขึ้นโดยอาศัยรายการอาหารทางทีวีจะทำให้คนรู้จักร้านอาหารทันสมัยมากขึ้นจึงได้เสนอความคิดนี้ให้กับพัคเซอร์อย และลงมือทำเพื่อให้เป็นไปตามในสิ่งที่ตนเองคิด นอกจากนี้ยังริเริ่มความคิดการจ้างงานเพิ่มเติม เนื่องจากจำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้ร้านอาหารทันสมัยสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โซอี้ซอจึงเสนอความคิดในการจ้างคนเพิ่มขึ้น</p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	<p>คนเสรีพิ์ อย่างละคน</p> <p>พักเซอร์อย : ตามนั้นแล้วกัน</p> <p>โซอีซอ : จะประกาศให้ณะคะ</p>		
26.00 - 27.49	<p>ณ บ้านโซอีซอ หลังจากเพื่อนที่ทำงานของแม่โซอีซอถามว่าโซอีซอไปทำงานพาร์ทไทม์หรือ และโซอีซอรูปที่โซอีซอโปรโมตร้านอาหารทันบัมให้แม่โซอีซอดู แม่โซอีซอนั่งรออยู่ที่โซฟาห้องรับแขก</p> <p>แม่โซอีซอ : แม่อยากจะพูดแต่สิ่งดี ๆ กับลูก อยากให้ลูกได้เห็นแต่สิ่งดี ๆ แต่ว่าแม่เกิดมาจน ไม่มีอะไรจะให้ลูกได้เลยสักอย่าง แม่เลยยอมทุกอย่าง เพื่อเลี้ยงลูกให้ดี แต่ว่าทั้งที่คิดว่าลูกแม่เก่งมาก ลูกแม่ฉลาดมาก คงจะไม่ใช้ชีวิตเหมือนแม่ทำไมไม่เป็นเรื่องอื่น ทำไมต้องมาเหมือนแม่ในเรื่องนี้ ทั้งที่เห็นแล้วว่าแม่เป็นยังไง</p> <p>โซอีซอ : แม่คะ หนูต่างจากแม่คะ หนูฉลาดแล้วก็เก่งนิหน้า หนูนะความรัก ความสำเร็จ หนูทำสำเร็จได้ทุกอย่าง</p> <p>แม่โซอีซอ : เป้าหมายของลูกคือทำให้เค้าแก่ร้านนั้นประสบความสำเร็จ</p>	<p>เพื่อนที่ทำงานของแม่โซอีซอพูดถึงเรื่องโซอีซอไปงานที่ร้านอาหารทันบัม แม่โซอีซอจึงโทรเช็คกับทางมหาลัยทราบว่าโซอีซอไม่ได้ลงสมัครเรียนต่อมหาวิทยาลัย ทำให้แม่โซอีซอผิดหวังมาก ต่อว่าโซอีซอ เก็บเสื้อผ้าให้โซอีซอออกไปจากบ้าน แต่โซอีซอเชื่อว่าตนเองแตกต่างจากแม่ ตนเองเก่งและจะสามารถประสบความสำเร็จได้ ขอโทษแม่และก็ออกมาจากบ้าน</p>	<p>โซอีซอแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีความเชื่อมั่น (Self-Assurance)</b></p> <p>โซอีซอเชื่อมั่นว่าชีวิตของตนเองต้องเลือกเส้นทางในการเดินด้วยตนเองตนเอง และเชื่อว่าในสิ่งที่ตนเองทำนั้น จะสามารถประสบความสำเร็จได้ในทุกเรื่อง</p>



นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	ฉันทตามไป โซอี้ซอพูดกับตนเอง : ไม่ว่าฝ่ายนั้น จะเป็นใคร สุดท้ายสักวันฉันก็จะ ชนะ ฉันทไม่ยอมแพ้อะไร		

## ตอนที่ 7

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
05.15 – 10.45	หลังจากที่ซางแตฮีได้รับรายงาน ว่าพัคเซรอยลงทุนซื้อหุ้นใน ซางกา ซางแตฮี โอซูอา และ ซางกินวอนจึงมาทานอาหารที่ ร้านอาหารทันบัม ณ ร้านอาหารทันบัม ซางแตฮี : นายหนะ เห็นว่าซื้อหุ้น ซางกาไว้นี้ พัคเซรอย : เป็นหุ้นที่มั่นคงนี้ครับ ผมคิดว่าไม่เสียหายถ้าจะลงทุน ซางแตฮี : ฉันทหมายถึง ที่นายซื้อ ตอนหุ้นร่วงเมื่อแปดปีก่อน เงินกว่า ร้อยล้าน ดูแล้วน่าจะเป็นเงิน ประกันของหัวหน้าพัค แต่กลับเอา เงินมาลงทุนในซางกาที่กำลังจะล้ม มีเหตุผลอะไร พัคเซรอย : ผมเชื่อครับ	ซางแตฮีเดินเข้าบริษัทพร้อม กับโอซูอาและซางกินวอน ได้รับรายงานเรื่องผู้ถือหุ้น พบว่าพัคเซรอยลงทุนหุ้นอีก 600 ล้าน ในบริษัทซางกา เพิ่มจึงต้องการไปพบ หน้าพัคเซรอยที่ร้านอาหาร ทันบัม เมื่อชิมหาอาหารของ ร้านทันบัมเสร็จซางแตฮีก็ พูดว่า เขาไม่เคยเห็น พัคเซรอยเป็นศัตรูเพราะ เห็นแก่หัวหน้าพัค ให้ พัคเซรอยยอมแพ้ แต่ พัคเซรอยกลับบอกว่าความ บ้าบิ่น ดื้อด้านของตัวเอง ท่านคงได้เห็นแล้ว สิ่งที่ผม กำลังทำแม้จะเข้าไปแต่ผมก็ กำลังค่อย ๆ ทำ และ	พัค เซ รอย แ ส ต ง ลั ก ษ ณะ พฤติกรรม <b>ผู้บรรลุเป้าหมาย</b> (Achiever) จากคำพูดที่ว่า “ถึงอาจจะเข้าไปหน่อย แต่ผม กำลังก้าวไปที่ละขั้น และที่ ปลายทางนั้นมีท่านอยู่” แผนการ ที่พัคเซรอยวางไว้ในแต่ละช่วง พัคเซรอยค่อยๆ บรรลุผลตามที่ พัคเซรอยวางไว้ โดยที่เป้าหมาย ของพัคเซรอยคือซางแตฮี

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>ช่างแดฮี : เชื้อจั่นเหรอ</p> <p>พัคเซรอย : ถึงภาพลักษณ์แบรนด์ จะเสียหาย แต่คุณค่าของชางกา ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมครับ ผมคิดว่าถ้าลงทุนระยะยาวจะได้ กำไร</p> <p>ช่างแดฮี : จั่นก็ทำไปเพื่อเก็งกำไร สินะ</p> <p>พัคเซรอย : จะมีเหตุผลอะไรอีกละ ครับ</p> <p>ช่างแดฮี : เมื่อแปดปีก่อนลงทุน ด้วยเหตุผลนั้น แล้วที่ลงทุนเมื่อเข้า มีจุดประสงค์อะไร ลงทุนเพิ่มตั้ง 600 ล้าน</p> <p>ช่างกินซู : พัคเซรอย แกนะเหรอ</p> <p>ช่างแดฮี : มีจุดประสงค์อะไร</p> <p>พัคเซรอย : ดูเหมือน จะสนใจผม มากเกินไปครับ ก็เหตุผลเดียวกับ เมื่อแปดปีก่อน</p> <p>ช่างแดฮี : โทหกไม่เนียนเลย ที่จริง ฉันคาดหวังมากนะที่มาที่นี่ พอได้ ชิมอาหารแล้วก็คงพูดได้แค่ ว่า คิด จะเป็นศัตรูกับชางกามันเกินตัวไป สำหรับนาย จะบอกให้สบายใจไว้</p>	<p>ปลายทางคือท่าน (ช่างแดฮี)</p>	



นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>นะ ฉันไม่เห็นนายเป็นศัตรูหรอก นี่ฉันพูดเพราะเห็นแก่หัวหน้าพัก ยอมแพ้แล้วรู้จักเจียมตัวซะ ไปกัน เถอะ</p> <p>ชางกิ้นซู : ครีบบ่อ</p> <p>พักเซอร์อย : ให้อยอมแพ้แล้วเจียมตัว มากไปครีบบ่อ ตื้อดาม บ้านบีน สภาพ ชีวิตของผมนะ คงดูออกอยู่แล้ว เลยขอบอกอีกครั้งครีบบ่อ ถึงอาจจะ เข้าไปหน่อย แต่ผมกำลังก้าวไปที่ละ ขั้น และที่ปลายทางนั้นมีท่านอยู่</p>		
13.30 – 18.30	<p><b>ณ ห้องเยี่ยมผู้ต้องขัง ลีโฮจินมา เยี่ยมพักเซอร์อยในคุก</b></p> <p>ลีโฮจิน : ผมมาเยี่ยมนักโทษครีบบ่อ</p> <p>เจ้าหน้าที่ : เอกสารขอเข้าเยี่ยม นักโทษครีบบ่อ กรอกเสร็จแล้วรอ สักครู่ นะครีบบ่อ หมายเลข 2712 มี คนมาเยี่ยม</p> <p>พักเซอร์อย : นาย มาได้ยังไงเนี่ย</p> <p>ลีโฮจิน : มีเรื่องสงสัย</p> <p>พักเซอร์อย : สงสัยอะไรหรอ</p> <p>ลีโฮจิน : ทำไมวันนี้นายถึงต่อ ย ชางกิ้นวอน</p>	<p>ลีโฮจินได้ยินเพื่อน ๆ ในห้อง พูดเรื่องที่พักเซอร์อยโดนไล่ออก ลีโฮจินมาเยี่ยมพักเซอร์อย ที่คุก ขอขอบคุณพักเซอร์อยที่ ช่วยเหลือ ถ้ามถึงอนาคต หลังจากออกจากคุกแล้ว วางแผนยังไงต่อไป และ เสนอตัวเองเป็นผู้จัดการ ดูแลสินทรัพย์ของพักเซอร์อย เชื่อว่าพักเซอร์อยจะสามารถ ทำได้ถ้ามีผู้จัดการกองทุนที่ ดี พักเซอร์อยและลีโฮจินตกลง ร่วมกันเป็นหุ้นส่วนกัน</p>	<p>พักเซอร์อย แสดงลักษณะ พฤติกรรม <b>ผู้มีเป้าหมายชัดเจน (Focus)</b> คือการตั้งเป้าหมายไว้ ว่า เมื่อออกจากคุกจะเปิด ร้านอาหาร เป็นอันดับ 1 ในธุรกิจ ด้านอาหาร และทำลายชางกา</p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>พัคเซอร์อย : แคเห็นแล้วไม่ชอบใจไหนะ ไม่ต้องขอบคุณก็ได้เนาะ</p> <p>ลีโฮจิน : ขอบคุณนั่นแหละ อ๋อ ย่ามโนไปหน่อยเลย นายเข้ามาจูนจ้านเอง การต่อสู้ไม่ใช่แบบนั้นสักหน่อย ฉันเองก็สู้ในแบบของฉันอยู่ สู้แบบอดทนและผ่านมันไปให้ได้ นายมันก็แค่ควบคุมตัวเองไม่ได้ เลยต้องมาติดคุกอยู่นี้</p> <p>พัคเซอร์อย : พุดแทงใจดำเลยแฮะ ที่ว่ามาก็ใช่ทั้งหมดแหละ แต่อย่าทำเป็นรู้ทุกอย่าง แต่ละคนก็มีเรื่องที่ทนไม่ได้แตกต่างกัน ถ้ามเสร็จก็กลับไปสิ</p> <p>ลีโฮจิน : แล้วจากนี้ไปจะเอาอย่างไร ออกมาแล้วมีแผนอะไรไหม</p> <p>พัคเซอร์อย : ไม่รู้สิ ไม่อยากบอก นายมันห่วยแตก</p> <p>ลีโฮจิน : ฉันติดคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย ฮันกุก นี่แหละ ผลลัพธ์ที่ฉันทนอยู่ในนรกนั่นมาสามปี</p> <p>พัคเซอร์อย : งั้นแหละ งั้นก็ลืมให้หมดแล้วมีชีวิตที่ดีไปสิ</p>		

นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>ลีโฮจिन : แล้วนายทำได้เหรอ ใช้ชีวิตโดยลืมทุกอย่างได้เหรอ คนที่ไม่เคยโดนรังแกก็พูดแบบนี้ได้สิ ช่างก็นวอนยังตามหลอกหลอนฉันในฝันจนฉันสะดุ้งตื่น กลางดึกฉันขึ้นไปดาดฟ้าหลายครั้ง เพราะอยากตาย</p> <p>พัคเซรอย : ฉันปลอมใครไม่เป็นนะ</p> <p>ลีโฮจिन : สามปีมันนานมาก ที่ฉันอดทนกับนรคนนั้น เพราะคิดจะแก้แค้น ฉันฝันอยากเป็นผู้ดูแลสินทรัพย์ทางการเงิน เหมือนผู้ดูแลกองทุนอะไรแบบนั้น ก่อนอื่นฉันมันปากหนักไปหน่อย เมื่อกี้เลยไม่กล้าพูดตรง ๆ ที่จริง ฉันรู้สึกขอบคุณนะ ที่นายช่วยฉันไว้</p> <p>พัคเซรอย : ถ้าได้รับการปล่อยตัวฉันจะเปิดร้านอาหาร เป็นอันดับหนึ่งในธุรกิจอาหาร และโค่นชางกาไม่ให้เหลือซาก นั่นคือเป้าหมายของฉัน</p> <p>ลีโฮจिन : คงจะยาก แต่ถ้ามีผู้ดูแลกองทุนเก่ง ๆ ก็อาจจะเป็นไปได้</p> <p>พัคเซรอย : นายกับฉันเรามาเป็น</p>		

นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	<p>พวกกันใหม่</p> <p>ลีโฮจिन : เพราะฉันฉันทันถึงมาที่นี่ไง</p>		
18.34 – 19.40	<p><b>พักเซอร์อยเดินทางมาหาลีโฮจินที่คอนโด</b></p> <p>ลีโฮจิน : ลงทุน 1900ล้านบาทที่ชางกา ใช้อาร์มณีไปหน่อยนะ ถ้าปล่อยไว้อีกสักปีน่าจะเพิ่มขึ้น 500 ล้านแท่ง</p> <p>พักเซอร์อย : แล้วทำไมไม่ห้ามละ</p> <p>ลีโฮจิน : แล้วนายหละ เมื่อเจ็ดปีก่อนแค่เป็นแค่นักศึกษา ทำไมถึงไว้วางใจฉัน</p> <p>พักเซอร์อย : มาถามอะไรตอนนี้ นายทำกำไรเยอะออก</p> <p>ลีโฮจิน : เงินที่นายให้ฉันดูแลตอนนี้มันเงินประกันชีวิตพ่อนายนะ</p> <p>พักเซอร์อย : ฉันไม่มีความรู้ จะเล่นหุ้นยังไง</p> <p>ลีโฮจิน : ก็ใช่ใจ ยิงน่าจะใช้ผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>พักเซอร์อย : ฉันไม่รู้เรื่องหุ้น แต่พอจะรู้ว่านายรู้จัก นายบอกว่าเป็นสามปีที่เหมือนในนรกใช้ไหม</p>	<p>พักเซอร์อยมาหาลีโฮจินที่บ้านพัก พูดคุยเรื่องหุ้นที่พักเซอร์อยเอาไปลงที่บริษัทชางกาหากทิ้งไว้สักปีน่าจะทำกำไรได้อีกมาก ทั้งคู่พูดถึงอดีตตอนที่พักเซอร์อยให้ลีโฮจินเป็นผู้จัดการกองทุนในขณะที่ลีโฮจินเพิ่งสอบติดมหาวิทยาลัย พักเซอร์อยเชื่อมั่นในตัวลีโฮจินฝากเงินประกันชีวิตของตัวเองให้ลีโฮจินดูแล</p>	<p>ลีโฮจินแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>นักวิเคราะห์ (Analytical)</b> ลีโฮจินใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ตนเองมีในการคิดวิเคราะห์คำนวณหุ้น ดูแลสินทรัพย์ของพักเซอร์อยจนสามารถทำกำไรได้เยอะ</p>

นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>ปลายทางของการต่อสู้ที่ต้องอดทนกับนรกนั้น นายสอบติดมหาวิทยาลัยชื่อดังของประเทศ นายมันคนทรหดอดทน</p> <p>ลีโฮจิ้น : พุดแบบนี้แล้วก็ใช้งานฉันทุกอย่างเลยนะ ผอ.คังมินจองนะ แต่นึกถึงตอนนั้นยังขนลุกอยู่เลย</p>		
19.45 – 25.06	<p><b>พัคเซรอยและลีโฮจิ้นมาหาผอ.คังมินจองที่บ้านพัคของผอ.คัง</b></p> <p>พัคเซรอย : ผอ. นำทัพเถอะครับ เมื่อประธานขางลงจากตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร ตอนนั้นผมจะอยู่เคียงข้างผอ. ครับ</p> <p>คังจองมิน : ท่านประธานเป็นศัตรูของเธอเธอ สำหรับท่านประธานเธอเป็นอะไรนะ ก็แค่แมลงหวี่แมลงวัน เปิดได้แค่ร้านเล็ก ๆ แต่มาพูดจาวาดดีแบบนี้ ดูก็รู้แล้วว่าเพื่อเจ้อ จากที่เธอพูดฉันไม่รู้สึกตื่นเต้นอะไรสักนิด</p> <p>พัคเซรอย : ดูเหมือนผมจะมาหาผิดคน ขอโทษด้วยนะครับ</p> <p>คังจองมิน : เพราะเธอเป็นลูกชาย</p>	<p>พัคเซรอยกับลีโฮจิ้นเดินทางมาหา ผอ. คังมินจอง พักเซรอยขอให้ ผอ. คังมินจองนำทัพในการเป็นผู้บริหารบริษัทขางกา โดยตนเองจะเป็นหนึ่งในผู้สนับสนุน แต่ผอ. คังมินจองมองว่าพัคเซรอยเป็นเพียงแค่แมลงหวี่แมลงวันของท่านประธานขาง เขาไม่มาสนใจพัคเซรอยหรอก แต่ก็อยากลองให้โอกาสพัคเซรอย ถ้าพัคเซรอยสามารถทำให้ท่านประธานไปรับประทานอาหารที่ร้านทัน บัมได้ ผอ. คังมินจองจะร่วมมือกับพัคเซรอย</p>	<p>พัคเซรอย แสดง ลักษณะ พฤติกรรม <b>ผู้บรรลุเป้าหมาย (Achiever)</b> ความท้าทายที่ผอ.คังมินจองให้พัคเซรอยทำให้ประธานขางแต่ฮีไปทานข้าวที่ร้านได้ โดยพัคเซรอยทำการซื้อหุ้นของบริษัทขางกา เพิ่ม 600 ล้านบาท มีเป้าหมายที่จะทำให้ประธานขางแต่ฮีมาที่ร้านอาหารทัน บัม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมา</p>

นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	<p>หัวหน้าพัก เลยคิดว่าจะให้โอกาสดูดีไหมนะ ฉันทะเชื่อในกลางสังหรณ์ของท่านประธานมากกว่าคำพูดของเธอ หรือเซนส์การมองคนของฉันทะ ร้านของเธอทันสมัย</p> <p>พักเซอร์อย : ครับ</p> <p>คิมจองมิน : แม่หนึ่งเปอร์เซ็นต์สองพันล้านจะเป็นเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ แต่ตัวเลขนั้นไม่ทำให้ฉันทะเปลี่ยนใจหรอก ทำให้ท่านประธานไปทานข้าวที่ร้านอาหารหรูของเธอสิ นี่คือการกิจ</p>		
32.18 – 33.19	<p>พักเซอร์อยมาหาลีโฮจิน เปิดดูสมุดส่วนตัวผู้ถือหุ้นของบริษัทชางกา</p> <p>ลีโฮจิน: ฉันทะคิดว่าเราเดินหมากเร็วเกินไปนิดนึงนะ</p> <p>พักเซอร์อย: ทำไม</p> <p>ลีโฮจิน: สายที่สนับสนุนประธานชางกับสายผอ.คังมินจองที่รวมเราด้วยจากการคาดการณ์ส่วนตัวหุ้นโดยประมาณเรายังขาดอยู่อีกประมาณ 12 เปอร์เซ็นต์ เพราะประธานชางเป็นคนที่มีความน่าเชื่อถือมากในชางกา</p>	<p>พักเซอร์อยนั่งดูสมุดส่วนตัวหุ้นที่ลีโฮจินเตรียมไว้ให้ ลีโฮจินอธิบายให้พักเซอร์อยฟังว่าเราเดินเกมเร็วไปนิดนึงเพราะถ้าคิดจากสัดส่วนแล้วเรายังขาดอีก 12 % ในการสนับสนุนผอ.คังให้สามารถขึ้นเป็นประธานบริษัทชางกาได้ พักเซอร์อยจึงบอกว่าเราอาจต้องสร้างความเสียหายทางชื่อเสียงให้กับบริษัท โดยต้องพยายามให้นักสืบสารภาพความจริง</p>	<p>ลีโฮจินแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>นักวิเคราะห์ (Analytical)</b> ลีโฮจินนำข้อมูลผู้ถือหุ้นมาวิเคราะห์ และประมวลผลให้พักเซอร์อยรู้ว่าเรายังขาดสัดส่วนหุ้นอยู่อีก 12 % ถ้าจะใช้เพื่อสนับสนุนผอ.คังจองมิน และการที่ลีโฮจินแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ของบริษัทชางกา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์ในโอกาสต่อไป แสดงถึงลักษณะพฤติกรรม <b>นักสะสม (Input)</b></p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>พัคเซอร์อย: ต้องทำลายความเชื่อถือ หน่วยลี เรามีไฟอยู่ใบนึงหน้า</p> <p>ลีโฮจिन: สายสีบคนนั้น เทรอ เรียกว่าไฟได้เทรอ ไหนบอกหาทุก ปีแต่เขาก็ยังบอกไม่รู้</p> <p>พัคเซอร์อย: ก็ต้องรบเร้าไปเรื่อย ๆ</p>	เกี่ยวกับคดีพ่อพัคเซอร์อย	

## ตอนที่ 8

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
16.00 - 16.55	<p><b>ลีโฮจินมาพบกับผอ.คังจงมิน</b></p> <p>ผอ.คัง: ชื่อดีกเทรอ ไม่นึกเลยนะว่า ประธานจะรุกขนาดนี้ ถ้าเปิดร้าน ไม่ได้ต่อจะทำยังไง</p> <p>ลีโฮจิน: ก็รับค่าแป๊ะเจี๊ยะแล้วออก ก่อนสัญญาจะหมดครบ ถ้าตาม นิสัยของเซอร์อย คิดว่าอีกไม่นานคง ไปเปิดร้านที่อื่น</p> <p>ผอ.คัง: กิจการส่วนตัวเอาไว้ก่อน เอาเรื่องฉันทมาเป็นอันดับแรกดีไหม ลงทุนกิจการส่วนตัว กำไรเติบโตช้า</p> <p>ลีโฮจิน: ผมว่าจะลองคุยกับเขาเรื่อง นี้อยู่แล้วครับ</p> <p>ผอ.คัง: สภาพจิตใจเขาเป็นยังไง บ้าง คงหมัดกำลังใจแย่</p>	<p>ลีโฮจินมาพบกับผอ.คังจงมิน เรื่องที่ท่านประธานชางแดฮี ชื่อดีกที่ร้านอาหารของ พัคเซอร์อยเปิดอยู่ ทั้งคู่ คาดการณ์ว่าพัคเซอร์อยจะ ทำอะไรต่อไป ผอ.คังให้ลี โฮจินไปช่วยพูดกับพัคเซอร์อย ให้สนใจเรื่องการสนับสนุน เธอเป็นท่านประธานบริษัท ชางเป็นเรื่องแรก ธุรกิจ ส่วนตัวได้กำไรช้า อีกทั้ง ผอ.คังแสดงความเป็นห่วง เรื่องที่ถูกรื้อชื่อดีก แต่ลีโฮจิน เชื่อว่าพัคเซอร์อยไม่มีทาง หมัดกำลังใจและจะหาทาง แก้ไขได้</p>	<p>ลีโฮจินแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>นักวิเคราะห์ (Analytical)</b> และ <b>นักกลยุทธ์ (Strategic)</b> ลีโฮจิน วิเคราะห์ลักษณะนิสัยของ พัคเซอร์อยและคาดการณ์อนาคต ว่าพัคเซอร์อยจะกระทำการ อย่างไรต่อไปได้อย่างแม่นยำ เพราะลีโฮจินสามารถพิจารณา จากสถานการณ์ที่พัคเซอร์อยโดย ชางแดฮีชื่อดีกไป ประกอบกับ นิสัยของพัคเซอร์อยที่เป็นคนไม่ ยอมแพ้ จึงคาดการณ์การกระทำ ของพัคเซอร์อยได้</p>

นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>ลีโฮจิน : เพราะเป็น เรื่องของ ประธานชาง ไม่ใช่เรื่องอื่น ถึงแม้ใน ใจจะพลุ่งพล่าน แต่ไม่ต้องห่วงครับ ผมรู้จักกับพัคเซอร์อยมา 10 ปี เกิด เรื่องต่าง ๆ มากมาย แต่ผมไม่เคย เห็นเขาหมกกำลังใจเลยครับ</p>		
27.40 - 29.36	<p><b>ณ ฝั่งแห่งหนึ่ง หลังจากพัคเซอร์อย โซฮีซอ มฮยอนฮี ชเวซึงควอน ชางกินซู และโทนี่ทานอาหาร ร่วมกันเสร็จ ก็ไปเที่ยวที่ฝั่งต่อ แต่โทนี่ไม่สามารถเข้าฝั่งได้ เนื่องจากทางร้านไม่อนุญาตให้ ชาวแอฟริกา ตะวันออกกลางเข้า พนักงานร้าน : ทางนี้มีตัวปัญหาอยู่ หนึ่งคน ส่งคนมาตรงทางเข้าหน่อย ชเวซึงควอน : เอ้ย ยืนอยู่ซึ่งๆหน้า อย่างนี้มาเรียกตัวปัญหา ของขึ้นนะ เว้ย มฮยอนฮี : นี่ๆ ไม่เอา พนักงานร้าน : รีบไปตอนที่ยังเตือน ดีๆเถอะ โซฮีซอ : ช่างเถอะ เขาบอกไม่รับ คนแอฟริกา โทนี่ : ก็บอกแล้วนี่หน้า ว่าพ่อผม เป็นคนเกาหลี</b></p>	<p>หลังจากที่พัคเซอร์อยพาทุก คนไปกินข้าวเสร็จก็พากันมา ที่คลับแห่งหนึ่ง โดยให้ โซฮีซอ มฮยอนฮี โทนี่ ชเวซึงควอนมาก่อน เมื่อ มาถึงทางร้านไม่อนุญาตให้ โทนี่เข้าคลับเนื่องจากกฎ ทางร้านไม่รับชาวแอฟริกา โทนี่บอกว่าตนเองเป็นคน เกาหลี ทางร้านไม่ฟังและ เชิญออก โซฮีซอจึงบอกให้ ออกเพราะทางร้านไม่รับ แอฟริกา โทนี่น้อยใจและ โกรธจึงวิ่งออกไป พัคเซอร์อย เดินเข้ามากับชางกินซูตาม ถึงเรื่องที่เกิดขึ้น ทำให้ พัคเซอร์อยกับโซฮีซอมีปาก เสียงกัน</p>	<p>มฮยอนฮี แสดงลักษณะ พฤติกรรม <b>ผู้สร้างความกลม เกลียว (Harmony)</b> มฮยอนฮีรู้ ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ ก่อให้เกิดประโยชน์ เขาพยายาม ทำให้พัคเซอร์อยกับโซฮีซอ ใจเย็นๆ ไม่ทะเลาะกัน ได้เถียงกัน ให้ทั้งสองฝ่ายประนีประนอมกัน โดยการเตือนทั้ง 2 ฝ่าย</p>





นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
42.10 – 43.10	<p>ณ ร้านอาหารทันสมัย พัคเซอร์อย เพิ่งกลับมาจากการไปช่วยร้านอื่น ๆ ที่อยู่บริเวณใกล้เคียง ร้านอาหารทันสมัยปรับปรุงบรรยากาศภายในและภายนอกร้าน</p> <p>โซอี้ซอ : เมื่อก่อนไปไหนนะคะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ร้านอาหารเวียดนามข้าง ๆ นะ เมนูกับการจัดโต๊ะเขาไม่ค่อยดีเท่าไร เลยคิดว่าจะช่วยเขา</p> <p>โซอี้ซอ : แล้วทำไมต้องช่วยเขาด้วยหละคะ อยู่ ๆ ทำการกุศลทำไมคะ ก็ฉันไม่เข้าใจจริง ๆ นีคะ คิดอะไรอยู่ถึงได้มาชวนไปทำด้วย</p> <p>พัคเซอร์อย : เพราะอยากจะให้รอดไงหละ</p> <p>โซอี้ซอ : หมายความว่ายังไงคะ นี่เราก็แย่จะตายอยู่แล้ว แทนที่จะเอาเวลาไปใส่ใจร้านอื่น</p> <p>พัคเซอร์อย : เราขาดอะไรอีก ทันบ้างทำอะไรได้มากกว่านี้อีกหละ เพราะเธอการตลาดเราก็โอเคดีแล้ว การตกแต่งก็ออกมาสวย แล้วยังขาดอะไรอีก รสชาติเธอ เธอก็บอกเองนิว่าอร่อยแล้ว</p> <p>โซอี้ซอ : แล้วไงคะ เลยตีสนิทคน</p>	<p>พัคเซอร์อยชวนโซอี้ซอชเวซิ่งควอน และมยอนฮีไปช่วยกันปรับปรุงร้านบริเวณใกล้เคียง โซอี้ซอไม่เข้าใจทำไมต้องไปช่วยร้านอื่นปรับปรุงนี้ทำธุรกิจหรือการกุศล พัคเซอร์อยจึงอธิบายไปว่าการตลาดเราก็ดีแล้ว รสชาติก็ดีดีแล้ว บรรยากาศภายในร้านก็ดีแล้ว แต่ถ้าร้านเราดีร้านเดียวมันไม่ได้ ถ้าอยากให้ร้านรอดร้านอื่น ๆ บริเวณใกล้เคียงต้องรอดด้วย จะได้สามารถดึงดูดลูกค้ามาเที่ยวบริเวณย่านนี้</p>	<p>พัคเซอร์อย แสดงลักษณะพฤติกรรม นักวิเคราะห์ (Analytical) พัคเซอร์อยพยายามหารูปแบบที่จะทำให้ธุรกิจร้านทันสมัยดำเนินต่อไปได้ จึงคิดที่จะทำให้ธุรกิจตลอดทั้งแนวที่ร้านทันสมัยตั้งอยู่ใกล้เคียงดีขึ้น เนื่องจากถนนเส้นใหม่ที่พัคเซอร์อยย้ายร้านมาตั้ง การค้าค่อนข้างซบเซาไม่เหมือนเส้นอิแทวอน โดยพัคเซอร์อยวิเคราะห์ว่าถนนตลอดทั้งเส้นธุรกิจต้องดีด้วย เพราะถ้าถนนทั้งเส้นดี ร้านทันสมัยก็จะดีไปด้วย ถ้าหากร้านทันสมัยอยู่ร้านเดียวลูกค้าที่จะเข้ามาก็จะได้แค่กลุ่มลูกค้าประจำ พัคเซอร์อยจึงคิดที่จะปรับปรุงร้านตลอดทั้งแนว</p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>แถวนี้ เพื่อหาลูกค้าประจำแหรอ</p> <p>พักเซรอย: ย่านการค้าที่ซบเซา</p> <p>แบบนี้ พยายามแค่ร้านเรานั้นไม่</p> <p>รอดหรอก ถนนต้องรอดด้วย</p>		
42.05 – 43.00	<p><b>พักเซรอยช่วยร้านบริเวณ</b></p> <p><b>ใกล้เคียงกับร้านทันบัมตลอด</b></p> <p><b>เส้นทางปรับปรุงการตกแต่ง</b></p> <p><b>เมนูอาหาร จนธุรกิจร้าน</b></p> <p><b>ใกล้เคียงร้านอาหารทันบัมมีลูกค้า</b></p> <p><b>เข้ามาใช้บริการ</b></p> <p>คุณป้าเงิน กู้ยืม น้เงินจากป้า</p> <p>เจ้าของร้านอาหารแห่งหนึ่ง</p> <p>คุณป้าเจ้าของร้าน : จากนี้ไปจะไม่</p> <p>จ่ายซ้ำแล้วนะ</p> <p>คุณป้าเงิน กู้ : เกิดอะไรขึ้นเนี่ย</p> <p>มีลูกค้าเหมือนกันเนี่ย</p> <p>คุณป้าเจ้าของร้าน : ถ้าไม่มีสิแยะ</p> <p>เลย พ่อตีพ่อหนุ่มร้านอาหารทันบัม</p> <p>ช่วยเรื่องการตลาด แล้วก็นั่นนี่</p> <p>เยอะเลย ช่วยจัดโต๊ะแล้วก็ทำเมนู</p> <p>ไม่ใช่แค่ร้านเรานะคะ ช่วงนี้พ่อ</p> <p>หนุ่มทันบัมดูแลทุกร้านเลย</p> <p>คุณป้าเงิน กู้ : อ้อ ดีกว่าแต่ก่อน</p> <p>เยอะเลยเนอะ</p>	<p>หลังจากพักเซรอยช่วยร้าน</p> <p>บริเวณใกล้เคียงปรับปรุง</p> <p>ร้านเหล่านั้นก็มีลูกค้าจน</p> <p>สามารถหาเงินจ่ายค่าเงินกู้</p> <p>ได้</p>	<p>พักเซรอยแสดงลักษณะพฤติกรรม</p> <p><b>นักปรับปรุงแก้ไข (Restorative)</b></p> <p>พักเซรอยวิเคราะห์สิ่งที่ต้อง</p> <p>ปรับปรุงในแต่ละร้าน แล้ว</p> <p>ปรับปรุงแก้ไขจนทำให้ร้านใน</p> <p>ย่านเดียวกับร้านอาหารทันบัม</p> <p>กลับมามีลูกค้าอีกครั้ง ธุรกิจ</p> <p>สามารถฟื้นตัวได้อีกครั้ง เสมือน</p> <p>ปลูกฟื้นคืนชีพให้กับธุรกิจในวัน</p> <p>นี้</p>

## ตอนที่ 10

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
34.35 – 35.54	<b>ณ ร้านอาหารทันบัม</b> มฮยอนฮี : โอเคไหม ชางกินซู : ทำไมครับ เป็นห่วงผมหรือ มฮยอนฮี : เป็นห่วงอะไรล่ะ แต่อย่างนายมันก็ดูน่าห่วงนิดหน่อยนะ ชางกินซู : ที่จริงผมคิดว่ายังไงก็คงไม่เกี่ยวกับผม แต่กลับไม่เป็นอย่างนั้น ผมคงไม่อยากเห็นพ่อตัวเองต้องพังพินาศมั้งครับ ทำไมเป็นแบบนี้ล่ะ ว่าไหมครับ ทั้งที่รู้ พ่อทำอะไรกับพี่รอยไว้บ้าง มฮยอนฮี : มันเป็นเรื่องธรรมดาอยู่แล้ว ไม่ว่าจะใครจะว่ายังไง นั่นก็พ่อนายนี่นา	ชางกินซูอ่านข่าวเกี่ยวกับบริษัทของพ่อตนเองรู้สึกไม่สบายใจจึงเดินขึ้นมาด้านบนของร้านอาหารทันบัม มฮยอนฮีเดินตามมาถามว่าเป็นอะไรไหมด้วยความเป็นห่วง ชางกินซูพูดถึงความรู้สึกที่ไม่สบายใจเกี่ยวกับพ่อแม่รู้ว่าตนเองเคยทำอะไรกับพี่เชรอยไว้ แต่ก็ไม่อยากเห็นพ่อตนเองพังพินาศ มฮยอนฮีเข้าใจความรู้สึกของชางกินซูและบอกว่าจะยังไงนั้นก็พ่อนาย	มฮยอนฮี แสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีความเข้าอกเข้าใจ (Empathy)</b> มฮยอนฮีสามารถอ่านความรู้สึกนึกคิดของชางกินซูได้ว่าชางกินซูรู้สึกอย่างไรโดยใช้สัญชาตญาณของตนเอง มฮยอนฮีสามารถทำให้ชางกินซูไว้วางใจและพูดความรู้สึกของตนเองออกมาได้

## ตอนที่ 11

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
22.50 – 24.49	<b>ณ ร้านอาหารทันบัม พี่เชรอย</b> โซฮีซอ มฮยอนฮี ซเวซิงควอน และโทนี่กำลังนั่งประชุมกัน พี่เชรอย : ตอนนี้ถึงเวลา เรามา	หลังจากที่มีบริษัทลงทุนติดต่อมาให้พี่เชรอยเปิดแฟรนไชส์พี่เชรอยและโซฮีซอตัดสินใจร่วมกัน	พี่เชรอยแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีความละเอียดรอบคอบ (Deliberative)</b> พี่เชรอยอธิบายการเปิดแฟรนไชส์ว่าควร


นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	<p>เริ่มทำแบรนด์ทันบัมกันเดอะ</p> <p>โซอีซอ : ฉันทึกคิดแบบนั้นเหมือนกัน คะเจ้าแก่</p> <p>มฮยอนฮี : แล้วต้องทำยังไง</p> <p>พัคเซอร์อย : อย่างแรก</p> <p>โซอีซอ : คุณนี่ก่อน การตกแต่ง ภายใน สูตรอาหาร คู่มือพนักงาน คะ ฉันทรวบรวมนไว้ตอนกลับมาเปิด ร้านครั้งนี้ ฉันทลองปรับปรุงที่ลองผิด ลองถูกบางอย่างแล้วรวบรวมนไว้ หมดเลยคะ</p> <p>มฮยอนฮี : ทำทั้งหมดนี้ ตอนไหน เนี่ย</p> <p>พัคเซอร์อย : สุดยอดเลยนะ ถ้ามีนี่ คงจะเปิดแฟรนไชส์ ร้านหนึ่งได้ ทันทีเลย มีคนสนใจแฟรนไชส์ของ เราเยอะนี่ ค่อย ๆ เพิ่มทีละสาขา เราทำให้ประสบความสำเร็จก่อน แล้วค่อยเข้าอบรมแฟรนไชส์</p> <p>โซอีซอ : เตี่ยวนะคะ ทำไมทำอะไร วนลูปแบบนี้ล่ะคะ ตอนนี่ก็มี บริษัทจะให้เงินทุนแล้วนี่หน้า</p> <p>ชเวซึงควอน : อ้อ โอลดิงส์อะไร</p>	<p>ที่จะเปิดแฟรนไชส์ พัคเซอร์อย</p> <p>โซอีซอ มฮยอนฮี ชเวซึงควอน และโทนี่นั่งประชุมกัน ภายในร้านอาหารทันบัม</p> <p>โซอีซอหยิบสมุดที่ตนเอง เก็บสะสมข้อมูล ไม่ว่าจะ เป็นสูตรการทำอาหาร การตกแต่งร้าน คู่มือ พนักงาน เพื่อใช้สำหรับ เปิดแฟรนไชส์ พัคเซอร์อย กับโซอีซอมีความเห็นต่างกัน เรื่องการเปิดแฟรนไชส์ พัคเซอร์อยอยากให้ค่อย ๆ เปิดทีละร้าน เพื่อความ มั่นคงของร้าน แต่โซอีซอ เห็นว่าควรเปิดพร้อม ๆ กัน</p>	<p>จะทำไปที่ละสาขา เพื่อแฟรนไชส์ จะได้มีความมั่นคง ได้ผลที่ สมบูรณ์</p> <p>โซอีซอแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>นักสะสม (Input)</b> โซอีซอสะสม ข้อมูลเกี่ยวกับร้านอาหารทันบัม ไม่ว่าจะเป็นสูตรการทำอาหาร การออกแบบตกแต่ง จนเมื่อมี นายทุนมาเสนอให้เปิดแฟรนไชส์ ซึ่งข้อมูลที่โซอีซอเก็บสะสมมา ตลอดก็เกิดประโยชน์</p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>ที่มาวันนั้นเธอ</p> <p>พักเซอร์อย : ตอนน้ำมันเร็วไปหน่อย ที่จะรับเงินทุนมาเปิดแฟรนไชส์</p> <p>โซอิชอ : ตรงไหนคะ</p> <p>พักเซอร์อย : ตอนนี้มีแค่สาขา เดียว ไม่มีประสบการณ์ทำสาขา สอง</p> <p>โซอิชอ : ถ้าแก่ เราทำให้ร้านใน ชอกหลีบนี้รอดมาได้ ยังต้องมี ประสบการณ์อะไรอีก</p> <p>พักเซอร์อย : สำหรับผู้ซื้อแฟรนไชส์ เขาทำธุรกิจโดยเอาชีวิตเป็นเดิมพัน เธอมั่นใจไหมว่าจะไม่มีทางเจ๊ง</p> <p>โซอิชอ : ร้านที่ไหนจะไม่มีวันเจ๊ง</p> <p>พักเซอร์อย : ที่ฉันพูดคือแทนที่จะ เปิดหลาย ๆ สาขาพร้อมกัน การใส่ ใจที่ละร้านมันคงกว่า</p>		

## ตอนที่ 12

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
14.57 - 20.35	ณ บริษัท IC ผู้ซื้อแฟรนไชส์กำลัง โวยวายที่นักลงทุนถอนทุน	หลังจากพักเซอร์อยถูกหลอก เรื่องการลงทุน กลุ่มผู้ซื้อ	พักเซอร์อย แสดงลักษณะ พฤติกรรม ผู้มีความรับผิดชอบ

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>กลุ่มผู้ซื้อแฟรนไชส์ : แล้วจะเอา ยังไงวะ</p> <p>พัคเซอร์อย : พอสักที</p> <p>กลุ่มผู้ซื้อแฟรนไชส์ : ไอ้หมอนี่ คิด ว่าตัวเองทำถูกแล้วหรือ</p> <p>พัคเซอร์อย : แล้วผมทำอะไรผิด หรือครับ</p> <p>กลุ่มผู้ซื้อแฟรนไชส์ : นี่ยังจะถาม อีกหรือ นักลงทุนถอนออกไป หมดแล้วนะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ความผิดเราหรือครับ ร้านของทุกคนเจ๊งแล้วหรือ ถึง ได้มาสบประมาท พนักงานคน สำคัญของคนอื่น</p> <p>กลุ่มผู้ซื้อแฟรนไชส์ : คิดว่าเราเปิด ร้านเพราะอะไร เพราะเชื่อว่าที่นี่จะ ไปได้สวยเลยลำบากหาเงินมา เพื่อ จะเปิดร้านภายใต้ชื่อทันสมัย</p> <p>พัคเซอร์อย : เชื่อในอะไรครับ นักลงทุนหรือ จุ๋มยงโฮลดิ้งส์ หรือ ที่จริงเชื่ออะไรกันแน่ ทำ สัญญาแค่เพราะข่าวที่ยังไม่คอน เฟิร์มหรือครับ พวกผมมีคุณค่า เท่านั้นหรือครับ ทุกคนมาศึกษา</p>	<p>แฟรนไชส์ต่างต่อว่าพัคเซอร์อย เรื่องเงินลงทุน จะหาทางแก้ ยังไงหากไม่มีนักลงทุน พัคเซอร์อย พัคเซอร์อยแสดง ความรับผิดชอบโดยการให้ คำมั่นว่าทุกอย่างยังจะ ดำเนินต่อไป</p>	<p>(Responsibility) เมื่อมีความ ผิดพลาดเกิดขึ้นนักลงทุนถอน ทำให้ผู้ที่ซื้อแฟรนไชส์เกิดความ ไม่มั่นใจในแบรนด์ทันสมัย พัคเซอร์อยจึงแสดงความ รับผิดชอบในฐานะเจ้าของของ แบรนด์ โดยยืนยันว่าทุกอย่างยัง เหมือนเดิม มีเงินลงทุนเพียงพอ เหมือนเดิม</p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>ข้อมูลที่นี่ แล้วตัดสินใจเอง ชิมรสชาติแล้วตัดสินใจเอง เพราะ ถูกใจรสชาติ ที่เอาชนะร้านอื่น ๆ จากทั่วประเทศในรายการทีวี ก็เลย ทำสัญญากับเราไม่ใช่เหรอครับ แล้วมีอะไรเปลี่ยนแปลงเหรอครับ รสชาติของเราเปลี่ยนไปไหม ถ้าไม่ อยากทำแล้ว ก็ไม่ต้องทำครับ ยกเลิกสัญญาไปซะ ไม่ต้องมา โวยวาย</p> <p>กลุ่มผู้ซื้อแฟรนไชส์ : ถ้าฉันจะเอา ยังไง ตอนนี้ไม่มีนักลงทุนแล้ว จะดูแลคนมากมายยังไง ถ้าไม่มีเงิน ลงทุน มีเงินพอเหรอ</p> <p>พัคเซอร์อย : พอครับ พื้นฐานของ ธุรกิจ ขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือ พวกเราไอซีไม่มีทางทรยศความ ไว้วางใจ และเงินที่มีค่าของทุกคน ครับ จะมีนักลงทุนหรือไม่ ผมและ พนักงานจะดำเนินการอย่าง ที่สัญญาไว้ตามเดิมครับ</p>		
32.20 – 32.53	<p><b>ณ ร้านอาหารทันบัม พัคเซอร์อย</b> <b>โซอีซอ มฮยอนฮี และชเวซึงค</b> <b>วอนกำลังนั่งประชุมกัน</b></p> <p>พัคเซอร์อย : อาทิตย์นี้สนแค่แข่งสุด</p>	<p>หลังจากเจอเรื่องราวทั้งการ โดนหลอกเรื่องการลงทุน พัคเซอร์อย โซอีซอ และ มฮยอนฮีนั่งประชุม โดย</p>	<p>พัคเซอร์อย แสดงลักษณะ พฤติกรรม <b>นักจัดการ</b> <b>(Arrange)</b> เมื่อเผชิญกับปัญหาที่ เกิดขึ้นทั้งนักลงทุนถอนการลงทุน</p>



นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	ยอดร้านอร่อยกับการหานักลงทุนกันเถอะ ฮยอนฮีโฟกัสที่สุดย่อนร้านอร่อย ซึ่งควอนคอยช่วยนะ ส่วนอีซอกกับฉันจะไปหานักลงทุน	พัคเซอร์อยแบ่งภาระงานให้มฮยอนฮีสนใจแต่เรื่องการแข่งสุดยอดร้านอร่อย โดยมีชเวซึ่งควอนช่วย ส่วนพัคเซอร์อยกับโซฮีซอกจะไปติดต่อหาผู้ลงทุน	และมฮยอนฮีต้องแข่งขันรายการสุดยอดร้านอร่อย พักเซอร์อยจัดการตัวแปรทั้งสองอย่างโดยจัดสรรว่าให้ใครทำอะไร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
57.20 – 59.14	<p>ณ สถานที่ถ่ายทำการแข่งขันสุดยอดร้านอร่อย มฮยอนฮีถูกเปิดเผยกลางโซเซียลก่อนการแข่งขันว่าเป็นทรานส์เจนเดอร์</p> <p>มฮยอนฮีวิ่งหนีไปหลบพัคเซอร์อยเดินตามหา</p> <p>พัคเซอร์อย : เจตตัวแล้ว</p> <p>มฮยอนฮี : ถ้าแก่</p> <p>พัคเซอร์อย : ฮยอนฮี</p> <p>มฮยอนฮี : ขอโทษค่ะ ฉันทันไม่ได้จะหนีนะคะ ขามันไม่มีแรง ก็เลยขอเวลาหน่อยนะค่ะ</p> <p>พัคเซอร์อย : มฮยอนฮี</p> <p>มฮยอนฮี : ฉันทันจะตั้งสติแล้วไปเตรียมตัว คิดไว้แหละว่ามันต้องเกิดขึ้นสักวัน เราต้องชนะรายการนี้ จะได้รับเงินลงทุน ไม่มีปัญหาอะไรหรอกค่ะ ฉันทันทำได้</p> <p>พัคเซอร์อย : ไม่เป็นไรหรอก</p>	<p>พัคเซอร์อย มฮยอนฮี และชเวซึ่งควอนเดินทางมาถึงสถานที่แข่งขันรายการสุดยอดร้านอร่อย พบว่าข่าวเรื่องที่มีมฮยอนฮีเป็นทรานส์เจนเดอร์แพร่กระจายออกไป มฮยอนฮีรู้สึกแย้ววิ่งหนีไป พักเซอร์อยตามหาไปลอบใจมฮยอนฮี ถ้าไม่ไหวก็ไม่เป็นไรไม่ต้องลงแข่งขัน แต่มฮยอนฮีเลือกที่จะสู้และลงแข่งขันโดยที่ไม่สนใจคำพูดของคนอื่น</p>	<p>มฮยอนฮีแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)</b> มฮยอนฮีรู้ตัวเองเป็นทรานส์เจนเดอร์ มฮยอนฮีรู้ว่าเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะมีคนขุดค้นประวัติของตนเอง เมื่อเจอข่าวเกี่ยวกับตนเองถึงแม้จะไม่ได้เตรียมตัวมาก่อนแต่มฮยอนฮีก็ใช้เวลาในการตั้งสติเพื่อคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีคือการยอมรับและพิสูจน์ให้ให้ตัวตนที่แท้จริงของตนเอง โดยการลงแข่งขันรายการต่อไม่ถอนตัวเองออกจากการแข่งขัน</p>

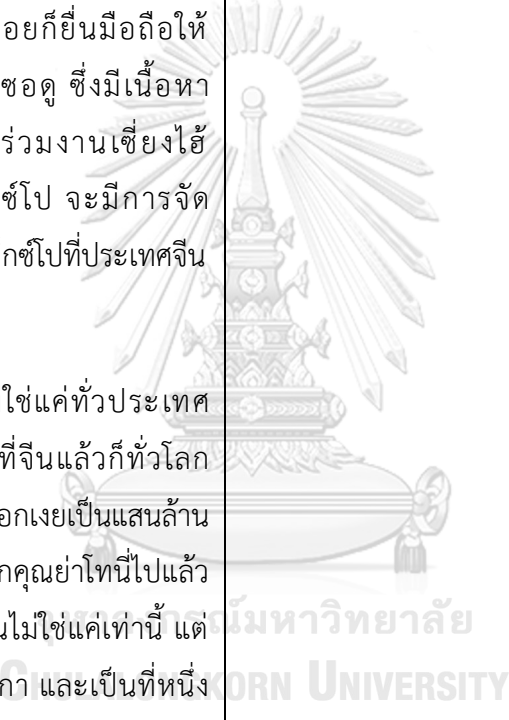
นาที่ที่	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	<p>สมัยก่อน ตอนที่เราทำงานโรงงานด้วยกัน จำที่ฉันบอกได้ไหม เธอแนะเป็นคนกล้าหาญที่สุดที่ฉันเคยเจอมา ไม่ว่าจะใครจะว่ายังไงก็เป็นผู้หญิงที่กล้าหาญและสวย ถ้าสบายใจขึ้นแล้ว กลับทันบัมกันไหม</p> <p>มฮยอนฮี : ฉันมาในนามของทันบัม เพราะฉันจะไม่หนีค่ะ ฉันจะทำให้รู้ซึ่งด้วยรสชาติ ฉันทำได้</p>		
1.02.53 - 1.09.08	<p><b>ณ บ้านของผู้ลงทุนรายหนึ่งบนเกาะเชจู โซฮีซ่อนั่งอยู่ริมทะเลโดยที่ข้างๆ มีหนังสือ ฉันคือเพชร</b></p> <p><b>หลังจากเห็นข่าวเรื่องมฮยอนฮีจึงโทรศัพท์มือถือไปหามฮยอนฮี</b></p> <p>มฮยอนฮี : ใจฮีซอ</p> <p>โซฮีซอ : พี่ฮยอนฮี</p> <p>มฮยอนฮี : ฟังจากเสียง รู้ข่าวแล้วสินะ</p> <p>โซฮีซอ : อ้อ คงรู้สึกแย่มากเลยใช่ไหมค่ะ</p> <p>มฮยอนฮี : ก็ไม่ค่อยดีเท่าไร</p> <p>โซฮีซอ : ถ้าแกว่ายังไงบ้างคะ</p> <p>มฮยอนฮี : เขาบอกหนักก็ได้นะ การเป็นตัวเองของฉัน ไม่จำเป็นต้องให้ใครมาเข้าใจหรอก</p>	<p>โซฮีซอเดินทางมาที่บ้านย่าของโทนี่เพื่ออ้อนวอนขอให้ลงทุนให้กับ บริษัท IC พักเซอร์โยโทรมาเพื่อขอความช่วยเหลือจากย่าจนย่าของโทนี่ตกลงที่จะช่วยลงทุนให้ ในช่วงเช้าก่อนกลับจากบ้านย่าโทนี่ โซฮีซออ่านข่าวเจอเรื่องของมฮยอนฮีที่ถูกปล่อยข่าวว่าเป็นทรานส์เจนเดอร์จึงโทรไปหามฮยอนฮี ว่าตนเองได้อ่านหนังสือเล่มหนึ่งอยากให้มฮยอนฮีได้ฟังจึงอ่านเพราะฉันมันยัยตัวร้ายฉันคือก้อนหิน ลองทำให้ร้อนสิ ฉันเป็นหินที่ไม่ขยับ</p>	<p><b>โซฮีซอแสดงลักษณะพฤติกรรมนักสื่อสาร (Communication)</b></p> <p>เนื่องจากโซฮีซอนำเอาบทกลอนในหนังสือมาถ่ายทอดให้แก่มฮยอนฮี โดยใช้คำพูดของตนเองในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับมฮยอนฮีให้โลกของมฮยอนฮีกลับมาสดใสและเข้มแข็งอีกครั้ง</p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p>โซอีซอ : แล้วพี่ทะเล พี่จะหนีหรือ</p> <p><b>ละครฉายไปที่พักเซอร์อยกำลังจะลงแข่งแทนมฮยอนฮี แต่มฮยอนฮีก็เดินกลับเข้ามาในรายการแข่งขัน</b></p> <p>โซอีซอ : เมื่อเข้าฉันอ่านหนังสือรวมบทกลอน แล้วนึกถึงพี่ขึ้นมา ฉันจะอ่านกลอนนี้ให้พี่ฟัง ในสถานการณ์แบบนี้ เพราะฉันมันยัยตัวร้าย ฉันคือก้อนหิน ลองทำให้ร้อนสิ ฉันเป็นหินที่ไม่ขยับเขยื้อน ลองทุบให้สุดแรงสิ ฉันเป็นหินที่แข็งแกร่ง ลองเอาไปวางในที่มืดสนิทสิ ฉันเป็นหินที่ส่องประกายตัวเอง ฉันไม่สนกฎธรรมชาติ ไม่สลาย มอดไหม้ หรือพังทลาย ฉันรอดชีวิตมาได้ ฉันคือเพชร</p>	<p>เขยื้อน ลองทุบให้สุดแรงสิ</p> <p>ฉันเป็นหินที่แข็งแกร่ง ลองเอาไปวางในที่มืดสนิทสิ</p> <p>ฉันเป็นหินที่ส่องประกายตัวเอง ฉันไม่สนกฎธรรมชาติ ไม่สลาย มอดไหม้ หรือพังทลาย ฉันรอดชีวิตมาได้</p> <p>ฉันคือเพชร ทำให้มฮยอนฮีมีกำลังใจและเข้าร่วมการแข่งขันในที่สุด</p>	

## ตอนที่ 13

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
31.43 – 32.01	<p><b>ณ ค่ำคืนอันแสนหวาน (ร้านทันบัม) พักเซอร์อย โซอีซอ และลีโฮจิน กำลังนั่งอยู่บนคานดาฟ้ากำลังพูดคุยกัน</b></p> <p>โซอีซอ : ถามเรื่องแฟรนไชส์กันเข้า</p>	<p>พักเซอร์อย โซอีซอ และลีโฮจินนั่งอยู่บริเวณด้านบนของร้านอาหารทันบัม</p> <p>พูดคุยเรื่องการขยายธุรกิจแฟรนไชส์ การบริหาร</p>	<p>พักเซอร์อย แสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้บรรลุเป้าหมาย (Achiever)</b> เมื่อพักเซอร์อยประสบความสำเร็จในการทำแฟรนไชส์ พักเซอร์อยมีความ</p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	<p>มาหลายร้อยเจ้าแล้วค่ะ</p> <p>ลีโฮจิน : ต่อให้จัดโครงสร้างบริษัท แล้วก็ดูแลร้านแฟรนไชส์ที่ทำสัญญาแล้ว ก็ยังเหลือเงินอีกเจ็ดพันล้าน</p> <p>โซอิชอ : ที่นี่ก็ขยายไปทั่วประเทศเลยคะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ทั่วประเทศ</p> <p>ลีโฮจิน : ตอนนี้อ๋อรู้สึกมันคงหน้อย เราค่อย ๆ ก้าวไปได้ ยินดีด้วยนะฝันเป็นจริงแล้ว</p> <p>พัคเซอร์อย : ทำประมงน้ำลึก เป็นกรรมกร การเก็บเงินจากที่ไม่มีสักแดง จนเป็นร้อยล้านมันลำบากมากนะ</p> <p>ลีโฮจิน : อยู่ ๆ พุดอะไรแบบนี้ ปลื้มใจเธอ</p> <p>โซอิชอ : ปลื้มก็ไม่แปลกนี่คะ เขาแจ้งขนาดนี้ บากบั่นมามากเลยนะคะเค้าแก่ ไม่ใช่สิ ไม่ใช่แล้ว ต้องเรียกท่านประธานของไอซีแล้วสินะ</p> <p>พัคเซอร์อย : แต่จากร้อยล้านเป็นหลายพันล้าน ฉันใช้เวลาไม่นานเลย ตลาดหุ้นประเทศเรานี้น่าสนใจมากนะ เสียหน่อยแต่กลับได้มาก ยิ่งเก็บเงินได้เยอะเท่าไร ยิ่งฟังดู</p>	<p>และงบประมาณที่เหลือเจ็ดพันล้าน พัคเซอร์อยจึงเสนอความคิดที่จะต้องการขยายธุรกิจไปยังตลาดประเทศจีน โดยการไปเข้าร่วมงานแฟรนไชส์เอ็กซ์โปที่เซี่ยงไฮ้</p>	<p>ต้องการขยายตลาดเพิ่มเติมในประเทศจีน และเป็นที่หนึ่งของธุรกิจด้านอาหาร สิ่งนี้เปรียบเสมือนความท้าทายใหม่ที่สิ่งกระตุ้นที่ผลักดันให้พัคเซอร์อยเริ่มทำงานชิ้นใหม่ ๆ มีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายมีอยู่เรื่อย ๆ</p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ
	<p>เข้าท่า</p> <p>โซอีซอ : หมายความว่า จะเพิ่มหุ้น แหหรือคะ</p> <p>พัคเซอร์อย : ตอนนี้เรามีเงินก้อนใหญ่ ก็ต้องเติมฟันใหญ่หน่อยสิ</p> <p>จากนั้นพัคเซอร์อยก็ยื่นมือถือให้ ลีโฮจินกับโซอีซอดู ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับ เชิญร่วมงานเซียงไฮ้ แพรนไซส์เอ็กซ์โป จะมีการจัดงานแฟรนไชส์เอ็กซ์โปที่ประเทศจีน</p> <p>โซอีซอ : หรือว่า</p> <p>พัคเซอร์อย : ไม่ใช่แค่ทั่วประเทศ เราจะขยายไปที่จีนแล้วก็ทั่วโลก ทำให้หมื่นล้านงอกเงยเป็นแสนล้านกันเถอะ ฉันบอกคุณย่าโทนี่ไปแล้ว ความฝันของฉันไม่ใช่แค่เท่านี้ แต่เป็นการล้มชางกา และเป็นที่หนึ่งของประเทศ ต้องทุ่มให้สมกับ เป้าหมายสิ นี่แค่เริ่มต้นเองนะ</p> <p>โซอีซอ : สมเป็นเจ้าแกของเราจริง ๆ</p>		
43.59 – 46.55	<p>ณ บริษัท IC โซอีซอเข้ามานั่งในห้องของพัคเซอร์อย เลือกดูสร้อย และต้องการให้พัคเซอร์อยซื้อสร้อยให้ แต่พัคเซอร์อยกลับทำเฉย จากนั้นมฮยอนฮีก็เดินเข้ามาพอดี ขณะที่พัคเซอร์อยกับโซอีซอกำลัง</p>	<p>โซอีซอเข้ามานั่งเลือกสร้อยในห้องของพัคเซอร์อย เมื่อพัคเซอร์อยเดินกลับเข้ามาในห้องทำงาน ก็ถามกับพัคเซอร์อยว่าสร้อยเส้นนี้สวยไหมและขอให้พัคเซอร์อยซื้อ</p>	<p>มฮยอนฮีแสดงลักษณะพฤติกรรม <b>ผู้เข้าใจความแตกต่าง (Individualization)</b> เนื่องจากมฮยอนฮีใส่ใจความรู้สึกของบุคคลรอบข้าง คอยสังเกตลักษณะพฤติกรรม จึงทำให้มฮยอนฮีรู้ถึง</p>

นาทิตี	บทละคร	เรื่องเล่าโดยย่อ	วิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ
	<p><b>คุยกัน</b></p> <p>มหยอนฮี : อ้าว ให้ฉันมาใหม่ทีหลังไหมคะ</p> <p>โซอีซอ : ไม่ต้องค่ะ ฉันจะไปดูตึกที่อีแทวอนหน่อยนะคะ</p> <p>พัคเซอร์อย : อือ ไปเถอะ</p> <p>โซอีซอ : รักนะคะ</p> <p>พัคเซอร์อย : นี่เธอ เอ้อเลยเวลาเลิกงานมานานแล้วนะ</p> <p>มหยอนฮี : จะให้เซ็นอนุมัตินะคะ ปากกาสวยดีนะคะ</p> <p>พัคเซอร์อย : อ้อ นี่เหอ อีซอซื้อให้เป็นของขวัญวันเกิดปีที่แล้ว</p> <p>มหยอนฮี : อ้อ แล้วพี่ละ ปีที่แล้วซื้ออะไรให้อีซอเป็นของขวัญ</p>	<p>ให้แต่พัคเซอร์อยกลับทำเฉย ในขณะที่นั้นมหยอนฮีก็เดินเข้าไปในห้องทำงานถือเอกสารมาให้พัคเซอร์อยเซ็นต์ โซอีซอจึงเดินออกไปจากห้องมหยอนฮีชมปากกาของพัคเซอร์อย พัคเซอร์อยตอบกลับว่าโซอีซอซื้อให้เมื่อปีที่แล้วเป็นของขวัญ มหยอนฮีพูดกลับไปว่าแล้วพัคเซอร์อยปีที่แล้วซื้ออะไรให้โซอีซอ จึงทำให้พัคเซอร์อยฉุดคิดขึ้นมาได้</p>	<p>ความรู้สึกของแต่ละบุคคลความีความคิดหรือรู้สึกอย่างไร จุดแข็งนี้สามารถกระตุ้นให้พัคเซอร์อยตระหนักคิดถึงความรู้สึกของโซอีซออีกด้วย</p>











ผลการวิจัยด้านจุดแข็งผู้นำตามแนวคิดของ Strength based leadership ของ Rath & Conchie (2008) พบว่า

1. แพ็คเซอร์อยแสดงลักษณะพฤติกรรม – ผู้บรรลุเป้าหมายจำนวน 4 ครั้ง นักจัดการจำนวน 1 ครั้ง ผู้มีความเชื่อจำนวน 2 ครั้ง ผู้มีความยุติธรรมจำนวน 3 ครั้ง ผู้มีความระเียยตรอบคอบจำนวน 1 ครั้ง ผู้มีเป้าหมายชัดเจนจำนวน 3 ครั้ง ผู้มีความรับผิดชอบจำนวน 2 ครั้ง นักวิเคราะห์จำนวน 1 ครั้ง นักปรับปรุงแก้ไขจำนวน 1 ครั้ง ผู้สร้างสัมพันธ์จำนวน 1 ครั้ง ผู้ไม่ทอดทิ้งจำนวน 1 ครั้ง และผู้มีความสามารถในการปรับตัวจำนวน 1 ครั้ง
2. โซอีซอแสดงลักษณะพฤติกรรม นักปรับปรุงแก้ไขจำนวน 1 ครั้ง นักริเริ่มการทำงานจำนวน 1 ครั้ง นักบัญชาการจำนวน 1 ครั้ง นักสื่อสารจำนวน 2 ครั้ง นักแข่งขันจำนวน 2 ครั้ง ผู้มีความเชื่อมั่นจำนวน 2 ครั้ง นักสะสมจำนวน 2 ครั้ง
3. มยยอนฮีแสดงลักษณะพฤติกรรม ผู้มีความซื่ออกเข้าใจจำนวน 1 ครั้ง ผู้สร้างความกลมเกลียวจำนวน 1 ครั้ง ผู้เข้าใจความแตกต่างจำนวน 1 ครั้ง
4. ซเวซิงควอนแสดงลักษณะพฤติกรรม ผู้มองโลกในแง่ดีจำนวน 2 ครั้ง
5. ลีโฮจินแสดงลักษณะพฤติกรรม นักวิเคราะห์จำนวน 3 ครั้ง นักสะสมจำนวน 2 ครั้ง และนักกลยุทธ์จำนวน 1 ครั้ง

## 2.2 การจำแนกจุดแข็งภาวะผู้นำตามกลุ่มของแนวคิดจุดแข็งของภาวะผู้นำ Rath and Conchie (2008)

ตารางที่ 5 เรื่องการจำแนกลักษณะพฤติกรรมเฉพาะตาม RIES

ตัวละคร	จำแนกตาม RIES			
	ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ (Relationship)	ด้านอิทธิพล (Influencing)	ด้านการบริหาร (Executing) Building)	ด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
แพ็คเซอร์อย	- ผู้สร้างสัมพันธ์ - ผู้ไม่ทอดทิ้ง - ผู้มีความสามารถ ในการปรับตัว		- ผู้บรรลุเป้าหมาย - ผู้มีความยุติธรรม - ผู้มีเป้าหมายชัดเจน - ผู้มีความเชื่อ - ผู้มีความรับผิดชอบ	- ผู้มองอนาคต - นักวิเคราะห์

ตัวละคร	จำแนกตาม RIES			
	ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ (Relationship)	ด้านอิทธิพล (Influencing)	ด้านการบริหาร (Executing) Building)	ด้านคิดเชิงกล ยุทธ์ (Strategic Thinking)
			- นักจัดการ - ผู้มีความระเอียด รอบคอบ - นักปรับปรุงแก้ไข	
โซอีซอ		- นักริเริ่มการ ทำงาน - นักบัญชาการ - นักสื่อสาร - นักแข่งขัน - ผู้มีความเชื่อมั่น	-นักปรับปรุงแก้ไข	- นักสะสม
มฮยอนฮี	- ผู้มีความเข้าใจ เข้าใจ - ผู้สร้างความ กลมเกลียว - ผู้เข้าใจความ แตกต่าง			
ชเวซึงควอน	- ผู้มองโลกในแง่ดี			
ลีโฮจิน				- นักวิเคราะห์ - นักสะสม - นักกลยุทธ์

เมื่อผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดจุดแข็งภาวะผู้นำทั้ง 34 พรสวรรค์แล้ว สามารถจัดลำดับ  
ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ (พรสวรรค์) ของตัวละครของพัคเซอร์อย โซอีซอ มฮยอนฮี ชเวซึงควอน และ  
ลีโฮจิน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ตัวละครพัคเซอร์อยมีผลการประเมินจุดแข็งภาวะผู้นำหรือลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ 5  
ลำดับ ดังนี้

- ผู้บรรลุเป้าหมาย (Achiever)
- ผู้มีความยุติธรรม (Consistency)
- ผู้มีเป้าหมายชัดเจน (Focus)
- ผู้มีวินัย (Discipline)
- ผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ตัวละครไอชี่ซอมีผลการประเมินจุดแข็งภาวะผู้นำหรือลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ 5 ลำดับ  
ดังนี้

- นักสื่อสาร (Communication)
- นักแข่งขัน (Competition)
- ผู้มีความเชื่อมั่น (Self-Assurance)
- นักริเริ่มทำงาน (Activator)
- นักบัญชาการ (Command)

3. ตัวละครฮยอนฮีมีผลการประเมินจุดแข็งภาวะผู้นำหรือลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ 5  
ลำดับ แต่พบเพียง 3 อันดับ ดังนี้

- ผู้มีความเข้าอกเข้าใจ (Empathy)
- ผู้สร้างความกลมเกลียว (Harmony)
- ผู้เข้าใจความแตกต่าง (Individualization)

4. ตัวละครชวซึงควอนมีผลการประเมินจุดแข็งภาวะผู้นำหรือลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ 5  
ลำดับ แต่พบเพียง 1 อันดับ ดังนี้

- ผู้มองโลกในแง่ดี (Positivity)

5. ตัวละครลีโฮจินมีผลการประเมินจุดแข็งภาวะผู้นำหรือลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ 5 ลำดับ  
แต่พบเพียง 3 อันดับ ดังนี้

- นักวิเคราะห์ (Analytical)
- นักสะสม (Input)
- นักกลยุทธ์ (Strategic)

เมื่อนำลักษณะพฤติกรรมที่ตัวละครพัคเซอร์อย โชอี้ซอ มฮยอนฮี ซเวซิงควอน และลีโฮจินมา จัดกลุ่มตาม 4 รูปแบบของแนวคิดจุดแข็งของภาวะผู้นำ Strength based leadership ของ Rath & Conchie (2008) สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. พัคเซอร์อยแสดงลักษณะพฤติกรรมจุดแข็งผู้นำด้านการบริหาร (Executing) จำนวน 19 ครั้ง ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) จำนวน 3 ครั้ง และ ด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) จำนวน 2 ครั้ง
2. โชอี้ซอแสดงจุดแข็งผู้นำด้านอิทธิพล (Influencing) จำนวน 9 ครั้ง และ ด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) จำนวน 1 ครั้ง
3. มฮยอนฮีแสดงจุดแข็งผู้นำด้านการสร้างสัมพันธ์ (Relationship Building) จำนวน 3 ครั้ง
4. ซเวซิงควอนแสดงจุดแข็งผู้นำด้านการสร้างสัมพันธ์ (Relationship Building) จำนวน 2 ครั้ง
5. ลีโฮจินแสดงจุดแข็งผู้นำ ด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) จำนวน 6 ครั้ง

จากความรู้ที่ตัวละครพัคเซอร์อย โชอี้ซอ มฮยอนฮี ซเวซิงควอน และลีโฮจินแสดงผ่าน พฤติกรรมจึงสามารถสรุปได้ว่า พัคเซอร์อยมีจุดแข็งผู้นำด้านการบริหาร โชอี้ซอมีจุดแข็งผู้นำด้าน อิทธิพล มฮยอนฮีและซเวซิงควอนมีจุดแข็งผู้นำด้านการสร้างสัมพันธ์ และลีโฮจินมีจุดแข็งภาวะ ผู้นำด้านคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด Strength based leadership ของ Rath and Conchie (2008)

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจในองค์กร: กรณีศึกษา SMEs ในซีริยเกาทลี โดยผู้วิจัยใช้บริบทจากซีริยเกาทลีเรื่อง Itaewon Class ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg และแนวคิด Strength Based Leadership ของ Rath and Conchie (2008) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ตาราง (Coding) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวัดจากความถี่ (frequency) ที่ตัวละครแสดงลักษณะพฤติกรรมซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในบทที่ 4 ในขั้นตอนของสรุปผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การทดสอบสมมติฐาน
- 5.3 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะ
- 5.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 การศึกษาแรงจูงใจที่พัคเซอร์อยใช้ในการปฏิบัติงานของ โซอีซอ เวซิงควอน มายอนฮี ในร้านอาหารทันบัม

ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่พัคเซอร์อยใช้ในการปฏิบัติงานของ โซอีซอ เวซิงควอน มายอนฮี และลีโฮจิน ในร้านอาหารทันบัม โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) จึงนำตัวละครชื่อ โซอีซอ มายอนฮี เวซิงควอน และลีโฮจิน มาวิเคราะห์ พบว่า

1. ตัวละคร โซอีซอ มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยใช้ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับยอมรับ และปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน
2. ตัวละคร มายอนฮี มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยใช้ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน
3. ตัวละคร เวซิงควอน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยใช้ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน คือ สถานภาพของตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงาน

4. ตัวละคร ลิโฮจิน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยใช้ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

### 5.1.2 การศึกษาความสอดคล้องระหว่าง Strength Based Leadership ของ Rath and Conchie (2008) กับการสำเร็จของร้านต้นบัม

ผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดจุดแข็งภาวะผู้นำ โดยสามารถจำแนกจุดแข็งหรือพรสวรรค์ ออกเป็น 34 คุณลักษณะ จัดแบ่งคุณสมบัติ ได้เป็น 4 หมวดหมู่หลัก ได้แก่ ด้านการบริหาร (Executing) ด้านอิทธิพล (Influencing) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) และด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) แล้ว จึงนำตัวละครพักเชรอย โซอีซอ มฮยอนฮี ชเวซึงควอน และลิโฮจิน มาวิเคราะห์ พบว่า

1. ตัวละคร พักเชรอย มีผลการประเมินจุดแข็งภาวะผู้นำหรือลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ ดังนี้ 1) ด้านการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บรรลุเป้าหมาย ผู้มีความยุติธรรม ผู้มีเป้าหมายชัดเจน ผู้มีความเชื่อ ผู้มีความรับผิดชอบ นักจัดการ ผู้มีความระเอียครอบคอบ และนักปรับปรุงแก้ไข 2) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ประกอบด้วย ผู้สร้างสัมพันธ์ ผู้ไม่ทอดทิ้ง และผู้มีความสามารถในการปรับตัว 3) ด้านคิดเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้มองอนาคต และนักวิเคราะห์

2. ตัวละคร โซอีซอ มีผลการประเมินจุดแข็งภาวะผู้นำหรือลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ ดังนี้ 1) ด้านอิทธิพล ประกอบด้วย นักริเริ่มการทำงาน นักบัญชาการ นักสื่อสาร นักแข่งขัน และผู้มีความเชื่อมั่น 2) ด้านการบริหาร คือ นักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านคิดเชิงกลยุทธ์ คือ นักสะสม

3. ตัวละคร มฮยอนฮี มีผลการประเมินจุดแข็งภาวะผู้นำหรือลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ มีเพียงด้านการสร้างความสัมพันธ์ ประกอบด้วย ผู้มีความเข้าอกเข้าใจ ผู้สร้างความกลมเกลียว และผู้เข้าใจความแตกต่าง

4. ตัวละคร ชเวซึงควอน มีผลการประเมินจุดแข็งภาวะผู้นำหรือลักษณะพฤติกรรมเฉพาะมีเพียงด้านการสร้างความสัมพันธ์ ประกอบด้วย ผู้มองโลกในแง่ดี

5. ตัวละคร ลิโฮจิน มีผลการประเมินจุดแข็งภาวะผู้นำหรือลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ มีเพียงด้านคิดเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย นักวิเคราะห์ นักสะสม นักกลยุทธ์ และผู้มองอนาคต

นอกจากนี้ ยังพบว่า ตัวละครมีลักษณะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบตามแนวคิด Strength based Leadership ของ Rath & Conchie (2008) ดังนี้

1. ด้านการบริหาร (Executing) คือ พักเชรอย รู้ถึงวิธีการที่จะทำให้ร้านอาหารต้นบัมประสบความสำเร็จหรือเมื่อเกิดปัญหาเขาจะเป็นผู้นำที่ทำให้ทีมผ่านพ้นวิกฤติไปได้



2. ด้านอิทธิพล (Influencing) คือ โซอีซอ เป็นคนที่นำเสนอร้านอาหารผ่านโซเชียล ทำให้ผู้คนรู้จักร้านอาหารทันสมัยมากขึ้น บ่อยครั้งที่เธอมักจะนำเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้พัฒนาปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) คือ มฮยอนฮีและชเวซึงควอน เมื่อคนในทีมมีปัญหากันเขาจะคอยช่วยสมานฉันท์ภายในทีม ทำให้แต่ละคนภายในทีมกลับมาทำงานร่วมกันได้

4. ด้านคิดเชิงกลยุทธ์ คือ ลีโวจิน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมาก เป็นคนที่คอยดูแลวางแผนเรื่องการเงินของร้านอาหารทันสมัย อีกทั้งยังเป็นคนที่วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจของทีม

## 5.2 การทดสอบสมมติฐาน

### สมมติฐานที่ 1 พักเซอร์อยมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านการบริหาร (Executing)

ผลที่ได้จากการประมวลข้อมูลพบว่า พักเซอร์อยแสดงจุดแข็งผู้นำด้านการบริหาร (Executing) จำนวน 19 ครั้ง ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) จำนวน 3 ครั้ง และ ด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) จำนวน 2 ครั้ง จึงสามารถสรุปได้ว่าพักเซอร์อยมีจุดแข็งของภาวะผู้นำด้านการบริหาร (Executing)

### สมมติฐานที่ 2 โซอีซอมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านอิทธิพล (Influencing)

ผลที่ได้จากการประมวลข้อมูลพบว่า โซอีซอ แสดงจุดแข็งผู้นำด้านอิทธิพล (Influencing) จำนวน 9 ครั้ง และ ด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) จำนวน 1 ครั้ง จึงสามารถสรุปได้ว่าโซอีซอมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านอิทธิพล (Influencing)

สมมติฐานที่ 3 มฮยอนฮีมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building)

ผลที่ได้จากการประมวลข้อมูลพบว่า มฮยอนฮี แสดงจุดแข็งผู้นำด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) จำนวน 3 ครั้ง จึงสามารถสรุปได้ว่ามฮยอนฮีมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building)

สมมติฐานที่ 4 ชเวซึงควอนมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building)

ผลที่ได้จากการประมวลข้อมูลพบว่าชาวเวซิงควอนแสดงจุดแข็งผู้นำด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) จำนวน 2 ครั้ง จึงสามารถสรุปได้ว่าชาวเวซิงควอนมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building)

**สมมติฐานที่ 5** ลีโฮจินมีจุดแข็งของภาวะผู้นำในกลุ่มด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

ผลที่ได้จากการประมวลข้อมูลพบว่าลีโฮจินแสดงจุดแข็งผู้นำ ด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) จำนวน 6 ครั้ง จึงสามารถสรุปได้ว่าลีโฮจินมีจุดแข็งของภาวะผู้นำด้านการบริหาร (Executing)

### 5.3 อภิปรายผลการวิจัย

#### 5.3.1 ผลการศึกษาแรงจูงใจที่พัคเซอร์อยใช้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของ โซอีซอ ชาวเวซิงควอน มฮยอนอี และลีโฮจิน ในร้านอาหารทันสมัย

ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่พัคเซอร์อยใช้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของ โซอีซอ ชาวเวซิงควอน มฮยอนอี และลีโฮจิน ในร้านอาหารทันสมัย โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงาน มีความสุขกับงาน และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งปัจจัยนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับงานเป็นหลัก ประกอบด้วย ด้านการได้รับยอมรับ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดหรือป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน แต่หากได้รับสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน สถานภาพของตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ เชื่อว่ามนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย 1) E (Existence Need) คือความต้องการที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ หรือปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัย รวมถึงการมีหน้าที่การงาน 2) R (Relatedness Need) คือ ความต้องการเชิงมนุษย์สัมพันธ์ทั้งกับเพื่อนและครอบครัว มีความต้องการทางสังคม ต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และ 3) G (Growth Need) คือความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยบุคคลจะให้ความรู้ความสามารถของตนเองบุกเบิกหรือริเริ่มงานใหม่ ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (จงดี, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินค้า ธนาคารไทยพาณิชย์

พบว่าแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงาน และลักษณะงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็น หลักสำคัญที่เสริมสร้างความสำเร็จให้กับร้านอาหารทันสมัยสามารถตั้งบริษัทและขยายธุรกิจแฟรนไชส์ไปทั่วประเทศ

### 5.3.2 ผลการศึกษาความสอดคล้องระหว่าง Strength Based Leadership ของ Rath and Conchie (2008) กับความสำเร็จของร้านทันสมัย

ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า แนวคิดภาวะผู้นำแบบจุดแข็ง (Strength based Leadership) เป็นปัจจัยที่ทำให้ร้านทันสมัยประสบความสำเร็จ สามารถจำแนกจุดแข็งหรือพรสวรรค์ของบุคคล ประกอบด้วย

ด้านการบริหาร (Executing) คือ เป็นผู้บรรลุเป้าหมาย ผู้มีความยุติธรรม ผู้มีเป้าหมายชัดเจน ผู้มีความเชื่อ ผู้มีความรับผิดชอบ นักจัดการ ผู้มีความละเอียดรอบคอบ และนักปรับปรุงแก้ไข

ด้านอิทธิพล (Influencing) คือ เป็นนักสื่อสาร นักแข่งขัน ผู้มีความเชื่อมั่น นักริเริ่มทำงาน และนักบัญชาการ

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) คือ ผู้สร้างสัมพันธ์ ผู้ไม่ทอดทิ้ง ผู้มีความสามารถในการปรับตัว ผู้มีความเข้าใจผู้อื่น ผู้สร้างความกลมเกลียว ผู้เข้าใจความแตกต่าง และผู้มองโลกในแง่ดี

สำหรับด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) คือ ผู้มองอนาคต นักสะสม นักวิเคราะห์ และนักกลยุทธ์

แนวคิดของ Rath and Conchie (2008) ได้อธิบายถึงลักษณะผู้นำโดยสรุปว่า ด้านการบริหาร (Executing) คือ ผู้นำที่มีจุดแข็งด้านการบริหารจะรู้วิธีการที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวิธีการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้นำที่มีจุดแข็งด้านการบริหารจะมีความสามารถในการนำความคิดแปลงไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง ด้านอิทธิพล (Influencing) คือ ผู้นำที่มีจุดแข็งด้านอิทธิพลจะทำให้ทีมสามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ฟังได้มากขึ้น ผู้นำที่มีจุดแข็งทางด้านนี้จะชอบเสนอความคิดให้กับทั้งภายในและภายนอกทีม เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้นำประเภทนี้จะแสดงความรับผิดชอบ หรือต้องการให้คนอื่นได้รับฟังความคิดของทีม ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) คือ ผู้นำที่มีจุดแข็งด้านการสร้างความสัมพันธ์เปรียบเสมือนกาวที่จะเชื่อมทุกคนในทีม หากปราศจากผู้นำประเภทนี้บุคคลในทีมจะเป็นเพียงแต่ละส่วนของทีมที่ขาดความสอดคล้องกันแต่หากมีผู้นำประเภทนี้ทีมจะสามารถสร้างทีมที่มีความเป็นหนึ่งเดียว ด้านคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) คือ ผู้นำที่มีจุดแข็ง

ด้านคิดเชิงกลยุทธ์มีความสามารถทำให้เห็นถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น ผู้นำประเภทนี้จะคอยสะสมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อช่วยในการตัดสินใจของทีม ผู้นำประเภทนี้จะทำให้ทีมคิดถึงอนาคตและอาจนำอดีตมาอธิบายสิ่งที่คาดว่าจะเกิดในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำของ Bryman Alan (1992) ที่อธิบายว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำได้ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ 1) อิทธิพล (Influence) หมายถึงการมองผู้นำในฐานะผู้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา 2) กลุ่ม (Group) หมายถึง ผู้นำที่มีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มการทำงาน 3) เป้าหมายหมายถึง การทำเป้าหมายของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ

สำหรับกระบวนการของการส่งอิทธิพลในสังคม ผู้นำเปรียบเสมือนผู้ผลักดันสมาชิกในกลุ่มให้สามารถทำตามเป้าหมายได้สำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Tracy Orr and Marti Cleveland-Innes (Cleveland-Innes, 2558) กล่าวว่า ผู้นำตามจุดแข็งคือผู้นำที่นำชื่นชม เนื่องจากผู้นำเหล่านี้เป็นเสมือนต้นแบบของการสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ยังให้มองเห็นถึงศักยภาพของทั้งพนักงานและองค์กร ดังนั้นผู้นำที่นำชื่นชมจะพยายามลดลำดับสายการบังคับบัญชา เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ในสิ่งที่องค์กรต้องการขับเคลื่อนองค์กร และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ สิ่งเหล่านี้จึงทำให้ผู้นำที่นำชื่นชมแตกต่างจากผู้นำในรูปแบบอื่น

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของร้านอาหาร “ทันข้าม” ตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบจุดแข็ง (Strength based Leadership) ผู้วิจัยสรุปว่า พรสวรรค์เป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งของจุดแข็งในตัวบุคคล ยังต้องมีทั้งความรู้และทักษะประกอบคู่กันไปถึงจะกลายเป็นจุดแข็ง ซึ่งสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะช่วยผลักดันให้บุคคลเห็นจุดแข็งในตัวเองที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เมื่อผู้นำทราบถึงจุดแข็งบุคคลอื่นจะช่วยให้การมอบหมายงานเป็นไปอย่างเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น ดังคำที่ว่า “Put the right man into the right job” การทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น และถ้าหากองค์กรสามารถจัดหาผู้นำที่มีครบทั้ง 4 หมวดหมู่จะทำให้ทีมเกิดจุดแข็งทั้งภายนอกและภายใน และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศได้

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

1. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถใช้ Strengths Finder ของ Gallup organization ในการวิเคราะห์ลักษณะ เพื่อหาว่าองค์กรยังขาดจุดแข็งผู้นำในรูปแบบใด และ ใช้ประโยชน์จากผลการวิเคราะห์จากเครื่องมือในการสรรหาบุคลากรที่มีลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีผู้นำครบตามรูปแบบของแนวคิดและจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทุกคนในทีมมีเป้าหมายร่วมกัน

2. สามารถนำแนวคิดนี้ไปจัดกลุ่มบุคลากรภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยพิจารณาว่าแต่ละกลุ่มงานยังขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำแบบใด แล้วจึงบริหารบุคลากรภายในโดยการโยกย้ายหรือหาตำแหน่งยังว่างสามารถสรรหาบุคลากรที่มีภาวะผู้นำในด้านที่องค์กรยังขาดอยู่มาเติมเต็มให้ครบทั้ง 4 รูปแบบ

### 5.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. หากผู้สนใจจะนำงานวิจัยนี้ไปศึกษาวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะให้นำแนวคิดไปทดสอบร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบอื่น เช่นการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อต่อยอดผลการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในด้านอื่น เพื่อที่จะได้เข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ และนำไปสู่การผูกพันต่อองค์กร
2. นำทฤษฎี Strength based leadership (2008) ไปใช้กับหน่วยงาน หรือองค์กร ในประเทศไทย ผ่านเครื่องมือ StrengthsFinder ของ Gallup organization เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลจุดแข็งของผู้ที่มีความแม่นยำและถูกต้อง

### 5.6 ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากซีรี่ย์เกาหลีเรื่อง Itaewon Class ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสถานการณ์ และองค์กรเป็นเรื่องสมมติ อีกทั้งบริบทของสถานการณ์อยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีซึ่งอาจมีบริบทของสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากประเทศไทย

## บรรณานุกรม

- Ahn, E. (2020). TOP20 เรตติ้งซีรีส์ช่องเคเบิล หลัง Itaewon Class จบ. Retrieved from <http://www.hallyukstar.com/2020/03/24/top20-korean-drama-in-cable-channel/>
- Burkus, D. (2554). Building the Strong Organization: Exploring the Role of Organizational Design in Strengths-Based Leadership. *Journal of Strategic Leadership*, 3(1). Retrieved from [https://www.regent.edu/acad/global/publications/jsl/vol3iss1/Burkus\\_V3I1\\_pp54-66.pdf](https://www.regent.edu/acad/global/publications/jsl/vol3iss1/Burkus_V3I1_pp54-66.pdf)
- Cleveland-Innes, T. O. a. M. (2558). Appreciative Leadership: Supporting Education Innovation. *16*, 4. Retrieved from [https://pdfs.semanticscholar.org/83ea/a8c8c81a05453e2aa2cdf8a944b30327be0d.pdf?\\_ga=2.198364079.1063624217.1605866712-492283730.1602405401](https://pdfs.semanticscholar.org/83ea/a8c8c81a05453e2aa2cdf8a944b30327be0d.pdf?_ga=2.198364079.1063624217.1605866712-492283730.1602405401)
- Deborah Welch, K. G., Katherine Reid, and Cindy Walker. (2557). STRENGTHS-BASED LEADERSHIP DEVELOPMENT: INSIGHTS FROM EXPERT COACHES. *66*, 20-37. doi:10.1037/cpb0000002
- Mackie, D. (2557). THE EFFECTIVENESS OF STRENGTHBASED EXECUTIVE COACHING IN ENHANCING FULL RANGE LEADERSHIP DEVELOPMENT: A CONTROLLED STUDY. *Consulting Psychology Journal*, *66*, 118 –137. Retrieved from [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36731559/Mackie\\_D\\_Strength\\_based\\_executive\\_coaching\\_CP\\_Journal\\_June\\_2014.pdf?1424650916=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DThe\\_effectiveness\\_of\\_strength\\_based\\_executive\\_coaching\\_CP\\_Journal\\_June\\_2014.pdf&Expires=1605861892&Signature=bCOTc5dEhJfvzpqeMlx3OKRTIJPSe0uxAZebRje1h7wXfZFOJbaPWfUxOECbGDmignZ65N77Z3vBwO8txDspZdhKcOsYzmxJ2nSClrNBAblwKOKOhtY3klsqBUpPfqd3n0-EBSlrxYHhOhm7JXb4nxR0jNxlKVq-Yi3yrfFijiERRufJRm3eaLIKuhWozV1w82eVH7DAadD-mWOsWygGqGPOi1BX2NHab6NspNyT3pV0vogoq-0tX6-EOGEd6-wxAmxYta3TPRPCwzEGmqE3pwe8pYxTcY3xosKfLw3CmkMU19XJT-O09HAyu-lTJmvThx6nqRupH8uKiX-n3Faow\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36731559/Mackie_D_Strength_based_executive_coaching_CP_Journal_June_2014.pdf?1424650916=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DThe_effectiveness_of_strength_based_executive_coaching_CP_Journal_June_2014.pdf&Expires=1605861892&Signature=bCOTc5dEhJfvzpqeMlx3OKRTIJPSe0uxAZebRje1h7wXfZFOJbaPWfUxOECbGDmignZ65N77Z3vBwO8txDspZdhKcOsYzmxJ2nSClrNBAblwKOKOhtY3klsqBUpPfqd3n0-EBSlrxYHhOhm7JXb4nxR0jNxlKVq-Yi3yrfFijiERRufJRm3eaLIKuhWozV1w82eVH7DAadD-mWOsWygGqGPOi1BX2NHab6NspNyT3pV0vogoq-0tX6-EOGEd6-wxAmxYta3TPRPCwzEGmqE3pwe8pYxTcY3xosKfLw3CmkMU19XJT-O09HAyu-lTJmvThx6nqRupH8uKiX-n3Faow__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- popiko. (2020). Netflix จัดอันดับ Top 10 หนังและซีรีส์ที่คนไทยนิยมดูมากที่สุด โฉวข้อมูลอัปเดตแบบวันต่อวัน.

Retrieved from <https://droidsans.com/netflix-top-10-thailand-ranking-feb-2020/>

Rath, T. (2007). *Strengths Finder* (G. S. Center, Trans.): Gallup Press.

Tom Rath, B. C. (2008). *Strengths based Leadership*. New York: Gallup Press.

Walter, E. (2556). Four Essentials Of Strength-Based

Leadership. Retrieved from

<https://static1.squarespace.com/static/552b3ee0e4b016252ff74ac0/t/59b25f42be42d6221430d700/1504862021865/Four+Essentials+Of+Strength-Based+Leadership.pdf>

Wongreanthong, N. (2561). ทำความรู้จักพีระมิดอันโด่งดังที่ชื่อว่า – MASLOW’S HIERARCHY OF NEEDS. Retrieved from

<https://www.nuttaputch.com/%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%9E%E0%B8%B5%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%AD%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B9%82%E0%B8%94%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%94%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%8A%E0%B8%B7%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%A7%E0%B9%88%E0%B8%B2-maslows-hierarchy-of-needs/>

กัลยาณมิตร, ก. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. Retrieved from

[http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206\\_3/6\\_3\\_13.pdf](http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206_3/6_3_13.pdf)

จงดี, น. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,

Retrieved from

<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/3247/RMUTT158659.pdf?sequence=1>

นงา วะสี, บ. เ., ชมพูนุท มนต์ชัยตระกูล. (2562). นโยบายส่งเสริม SMEs: เราไปถึงสิ่งที่คาดหวังหรือยัง. Retrieved from [https://www.pier.or.th/?post\\_type=abridged&p=6482](https://www.pier.or.th/?post_type=abridged&p=6482)

บุญญาภบาล, ท. (2556). การเพิ่มประสิทธิภาพทีมงานด้วยจุดแข็ง. Retrieved from

<http://manage.dld.go.th/images/Publication/Technical/Strengthsfinder.pdf?fbclid=IwAR0yLxtoHO5F17YwG7GWTvuR0Z6th-WIG3xD4JOz0bO1KFqHNUutGOLnz5O>

ปทุมธานีตานนท์, ศ. ด. เ. (2560). แรงจูงใจ (Vol. 200): โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัตน์พงษ์ภิญโญ, ร. ค. ธ. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาเพื่อความยืดรอดและเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดเพชรบุรี. มหาวิทยาลัยศิลปากร, Retrieved from [https://www.mis.ms.su.ac.th/MISMS01/PDF03/136\\_20190627\\_.pdf](https://www.mis.ms.su.ac.th/MISMS01/PDF03/136_20190627_.pdf)
- ศิริเรเดชานนท์, ศ. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารไทยพาณิชย์. มหาวิทยาลัยเนชั่น, Retrieved from <http://it.nation.ac.th/studentresearch/files/5509138f.pdf>
- สวัสดีแก้ววาน, เ. (2560). SMEs ยืดรอดเพียง 50 % ในรอบ 5 ปี แนวทางออกในยุค 4.0. Retrieved from [https://www.sentangedtee.com/thinking-executive/article\\_43515](https://www.sentangedtee.com/thinking-executive/article_43515)
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2563). รายงานสถานการณ์ MSME ปี 2563. Retrieved from [https://sme.go.th/upload/mod\\_download/download-20200821150016.pdf](https://sme.go.th/upload/mod_download/download-20200821150016.pdf)
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(สสว.). (2563). รายงานสถานการณ์ MSME ปี 2563. 53. Retrieved from [https://www.sme.go.th/upload/mod\\_download/download-20200825165227.pdf](https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20200825165227.pdf)
- แสงเทียนชม, น. ส. ช. (2553). SMEsกับเศรษฐกิจของประเทศ. 4. Retrieved from [http://www.rtc.ac.th/www\\_km/02/0220/024\\_2-2553.pdf](http://www.rtc.ac.th/www_km/02/0220/024_2-2553.pdf)
- แสงสุข, เ. (2560). (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, Retrieved from <http://www.etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-243-file01-2018-08-02-13-33-40.pdf>





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	จุฬามาศ เนรมิตสถิตวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	1 เมษายน 2537
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
ที่อยู่ปัจจุบัน	449 ถนนนครสวรรค์ เขตดุสิต แขวงดุสิต กทม 10300



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY