

สำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรู๊ป จำกัด

สุวิทย์ มั่นคง

- 1 พ.ศ. 2560

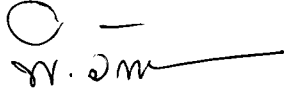
370554

370554

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะกรรมการจัดการและกองทั่วย มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ สุวิทย์ มั่นคง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษา

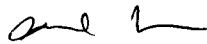
(ดร. พิมพ์วิณี วัฒนาทรงยศ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์



..... ประธาน

(ดร. พิมพ์วิณี วัฒนาทรงยศ)



..... กรรมการ

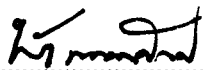
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรรัตน์ แสงหาญ)



..... กรรมการ

(ดร. การุณ สุขสองห้อง)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ 23 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.พิมพ์วิมล วัฒนาทรงยศ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ได้ทุ่มเทประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และเจ้าหน้าที่ประจำคณะฯ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านการประสานงานในทุก ๆ เรื่อง

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไข เพื่อนำมาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ทุกท่าน ที่คอยให้ความห่วงใย ช่วยเหลือเมื่อยามติดปัญหา และให้กำลังใจในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้

และท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่ให้การอุปการะสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา และพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ นิสิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รุ่นที่ 13 ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ทำให้ผู้วิจัยมีความอดทน มานะพยายาม สามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ จนกระทั่งการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สุวิทย์ มั่นคง

56920691: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ทักษะคติ/ การปฏิบัติงาน/ คุณลักษณะงาน/ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์/ เจนเนอเรชั่นวาย/
พนักงาน

สุวิทย์ มั่นคง: ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่
ต้องการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัท เพอร์เฟค
คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด (THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ATTITUDES JOB
CHARACTERISTICS AND ACHIEVEMENT MOTIVATION OF GENERATION-Y
EMPLOYEES OF PERFECT COMPANION GROUP COMPANY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์:
พิมพ์วิณี วัฒนาทรงยศ, Ph.D., 116 หน้า. ปี พ.ศ. 2559

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่
ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของ บริษัท เพอร์เฟค
คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงาน
ที่ต้องการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท
เพอร์เฟคคอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด จำนวน 163 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยทัศนคติในการปฏิบัติงาน จำแนกได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่
องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม คุณลักษณะ
งานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของ
ทักษะ ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูล
ย้อนกลับในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการ
ความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวม
พนักงานกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวายมีระดับทัศนคติในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีความเห็นด้วย
เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก และผลการศึกษา
ความสัมพันธ์พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ และคุณลักษณะงานที่
ต้องการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วน
ทัศนคติในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

56920691: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: WORK ATTITUDES/ JOB CHARACTERISTICS/ ACHIEVEMENT MOTIVATION/ GENERATION-Y/ EMPLOYEES

SUWIT MANKHONG: THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ATTITUDES JOB CHARACTERISTICS AND ACHIEVEMENT MOTIVATION OF GENERATION-Y EMPLOYEES OF PERFECT COMPANION GROUP COMPANY. ADVISOR: PIMPAWEE WATTHANASONGYOT, Ph.D., 116 P. 2016.

The objectives of this study were to study work attitudes, job characteristics and achievement motivation of generation-Y employees of Perfect Companion Group Company and to study the relationship between their work attitudes, job characteristics and achievement motivation. The samples of 163 generation-Y employees were selected from the total number of the Generation-Y employees at the company. Statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean score, standard deviation and Pearson correlation at the significant level .05. In regard to the work attitudes, it could be divided into three components as follows: cognitive component, affective component and behavioral component. Regarding the mentioned job characteristics, it was divided into five aspects as follows: skill variety, task identity, task significant, autonomy and feedback, and achievement motivation, it was divided into three aspects as follows: need for achievement, need for affiliation and need for power. The study results found the opinion level of the overall work attitudes was in the good level. The opinion level of the overall job characteristics and achievement motivation were in the high level. The relationship between work attitudes and job characteristics, job characteristics and achievement motivation were related at the moderate level. And work attitudes were related to achievement motivation at-the high level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลบริษัทเพอร์เฟค คอมพาเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับเงินเนอเรชั่นวาย.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน.....	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4 ผลการวิจัย.....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปผลการวิจัย	67
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก	83
ภาคผนวก ข	97
ประวัติย่อของผู้วิจัย	106

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 จำนวนพนักงานลาออกแต่ละช่วงวัยในระยะเวลา 3 ปี ย้อนหลัง.....	2
2-1 จำนวนพนักงานตามแต่ละช่วงวัย.....	9
2-2 เปรียบเทียบการแบ่งกลุ่มเงินออเรชั่นวัยตามช่วงปีเกิดของนักวิชาการต่าง ๆ.....	12
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	40
3-2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	44
4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน	52
4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้.....	52
4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้สึก	53
4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรม.....	54
4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	56
4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความหลากหลายของทักษะ	56
4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความถี่ของงาน	57
4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความสำคัญของงาน	58
4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความมีอิสระในงาน	59
4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน.....	61
4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ.....	61
4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความผูกพัน.....	62
4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ	63
4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับคุณลักษณะงานที่ ต้องการ.....	65
4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน.....	66
4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่ต้องการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน.....	67
4-19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	68
5-1 สรุปการอภิปรายผล	71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1 โครงสร้างองค์การของบริษัทเพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด.....	11

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกแห่งย่อมต้องการให้องค์กรของตนเองนั้นมีความเจริญเติบโต มีความมั่นคง เป็นองค์กรขนาดใหญ่ เป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงเพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูงขึ้นเรื่อย ๆ ได้ ซึ่งสิ่งที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ก็คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ตั้งอยู่บนความหลากหลายของพนักงาน (Diversity) ซึ่งความหลากหลายนี้เองที่เป็นประเด็นสำคัญ ทำให้บุคลากรมีความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านค่านิยม วัฒนธรรม เป้าหมาย วิธีการทำงาน ซึ่งเป็นผลนำไปสู่ความคิด ความรู้สึก ความต้องการ และการกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกัน โดยที่องค์กรต้องมีการบริหารจัดการให้บุคลากรในองค์กรนั้นสามารถปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรให้สำเร็จ (สุภัทมา ตันตยาภินันท์, 2554)

ในขณะเดียวกัน แต่ละองค์กรจะมีบุคลากรที่มาจากอย่างน้อยสามเจนเนอเรชั่น กล่าวคือ ประชากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ กำลังทยอยเกษียณอายุการทำงาน ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ กำลังก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร ขณะเดียวกันประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กำลังทยอยเข้ามาทำงานในองค์กรมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยจะเห็นได้ว่า จากช่วงกลุ่มอายุของคนทำงานนั้น ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย โดยเฉพาะเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งคาดว่าในอนาคตเจนเนอเรชั่นวายจะมีบทบาทสำคัญในองค์กรมากขึ้น เนื่องจากประชากรกลุ่มนี้เป็นทรัพยากรบุคคลรุ่นใหม่ที่กำลังทยอยเข้าสู่โลกของการทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ และกำลังเข้ามาทดแทนทรัพยากรบุคคลอาวุโส (เดชา เดชะวิฒนไพศาล, 2552)

บริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านการผลิตและจัดจำหน่ายอาหารสัตว์เลี้ยงที่มีมากกว่า 20 ปี ปัจจุบันมีพนักงานประจำทั้งสิ้น 550 คน โดยแบ่งตามการแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่นของ พสุ เดชะรินทร์ (2551) ได้แก่ พนักงานกลุ่มเบบี้บูมเมอร์หรือพนักงานที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2486 – 2507 จำนวน 51 คน กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ หรือพนักงานที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2507 – 2524 จำนวน 230 คน และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย หรือพนักงานที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2525 – 2543 จำนวน 269 คน และภายในปี 2558 มีการเพิ่มการผลิต เพิ่มสาขาโรงงานที่ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ณ กรุงปักกิ่ง และภายในปี 2559 จะมีการเพิ่ม โรงงานผลิตที่ประเทศอินโดนีเซียอีกหนึ่งแห่ง จากการขยายสาขาดังกล่าวนี้เป็นผลให้บริษัทต้องเร่งพัฒนาบุคลากรรองรับ

ต่อการขยายตัวของธุรกิจอย่างรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลอัตราการลาออกแต่ละช่วงวัยในระยะเวลา 3 ปี ย้อนหลัง ดังตารางที่ 1-1

ตารางที่ 1-1 จำนวนพนักงานลาออกแต่ละช่วงวัยในระยะเวลา 3 ปี ย้อนหลัง

ปี	จำนวน พนักงาน ทั้งหมด (คน)	จำนวน พนักงานที่ ลาออก (คน)	จำนวนพนักงานที่ลาออก					
			เบบี้บูมเมอร์		เจนเนอเรชั่นเอกซ์		เจนเนอเรชั่นวาย	
			จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
2555	436	75	5	0.9	41	7.1	53	9.0
2556	528	87	5	0.7	29	4.7	67	10.9
2557	545	100	5	0.9	26	4.9	69	12.54

ที่มา: ฝ่ายบุคคลธุรกิจ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2558)

จากตารางพบว่า พนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นยายนั้นมีอัตราการลาออกเพิ่มสูงขึ้นทุกปี เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์และเจนเนอเรชั่นเอกซ์ ส่งผลให้บริษัทประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร การดำเนินงานบางส่วนหยุดชะงัก ต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาแทนที่ ทำให้เสียเวลา เสียงบประมาณ ในการสรรหา การพัฒนา อันจะส่งผลต่อการขยายตัวของธุรกิจบริษัทได้ในอนาคต

การหาแนวทางเพื่อรักษาบุคลากร โดยเฉพาะพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยที่องค์กรควรมีความเข้าใจในความแตกต่างของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีคุณลักษณะแตกต่างจากเจนเนอเรชั่นอื่น ๆ ซึ่งทำให้มีมุมมองทัศนคติ ความต้องการ แรงจูงใจแตกต่างออกไป จึงควรแสวงหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการจูงใจพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ว่ามีความต้องการอะไร มีความสนใจในงานแบบไหน มีทัศนคติในการทำงานอย่างไรกับองค์กร รวมไปถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ผู้ที่จะทำงานได้ประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง เมื่อองค์กรสามารถเข้าใจทัศนคติหรือความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน คุณลักษณะงานที่พนักงานต้องการ รวมไปถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (McClelland, 1969 อ้างถึงใน พัชรศิริ ราชรักษ์, 2555) จะทำให้องค์กรสามารถวางแผน ออกแบบ หรือปรับโครงสร้าง

และรูปแบบการทำงานให้มีความเหมาะสมกับพนักงานกลุ่มนี้ เพื่อกระตุ้นหรือจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความสุข และอยู่กับองค์กรนาน ๆ เด็บโตเป็นในสายงานหรือสืบทอดในตำแหน่งที่สำคัญต่อไป ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามไปด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรู๊ป จำกัด เพื่อผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นประโยชน์ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการทำงานหรือสร้างเสริมกิจกรรมที่ส่งผลให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีทัศนคติต่อการทำงานที่ดี รวมไปถึงสร้างแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท เพอร์เฟคคอมพานีเยน กรู๊ป จำกัด
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรู๊ป จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรู๊ป จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทเพอร์เฟค คอมพานีเยน กรู๊ป จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรู๊ป จำกัด ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการศึกษาดังนี้

1. ทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานที่ต้องการ
2. ทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. คุณลักษณะงานที่ต้องการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรู๊ป จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรู๊ป จำกัด มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 องค์ประกอบของทัศนคติ ศึกษาตามแนวคิดของ สิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550) จำแนกเป็น องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

1.2 คุณลักษณะงานที่พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายต้องการ ศึกษาตามแนวคิดของ Richard Hackman และ Greg Oldham (Hackman & Oldham, 1980 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ รongแขวง, 2555) จำแนกเป็น ความหลากหลายของทักษะ ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน

1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ศึกษาตามแนวคิดของแมคเคลเลนด (McClelland, 1980 อ้างถึงใน เอี่ยมพร บัวสรวง, 2551) จำแนกเป็น ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ

2. ตัวแปรในการศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ องค์ประกอบของทัศนคติในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

- 2.1.1 องค์ประกอบด้านความรู้
- 2.1.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก
- 2.1.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย จำแนกเป็น ความหลากหลายของทักษะ ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน

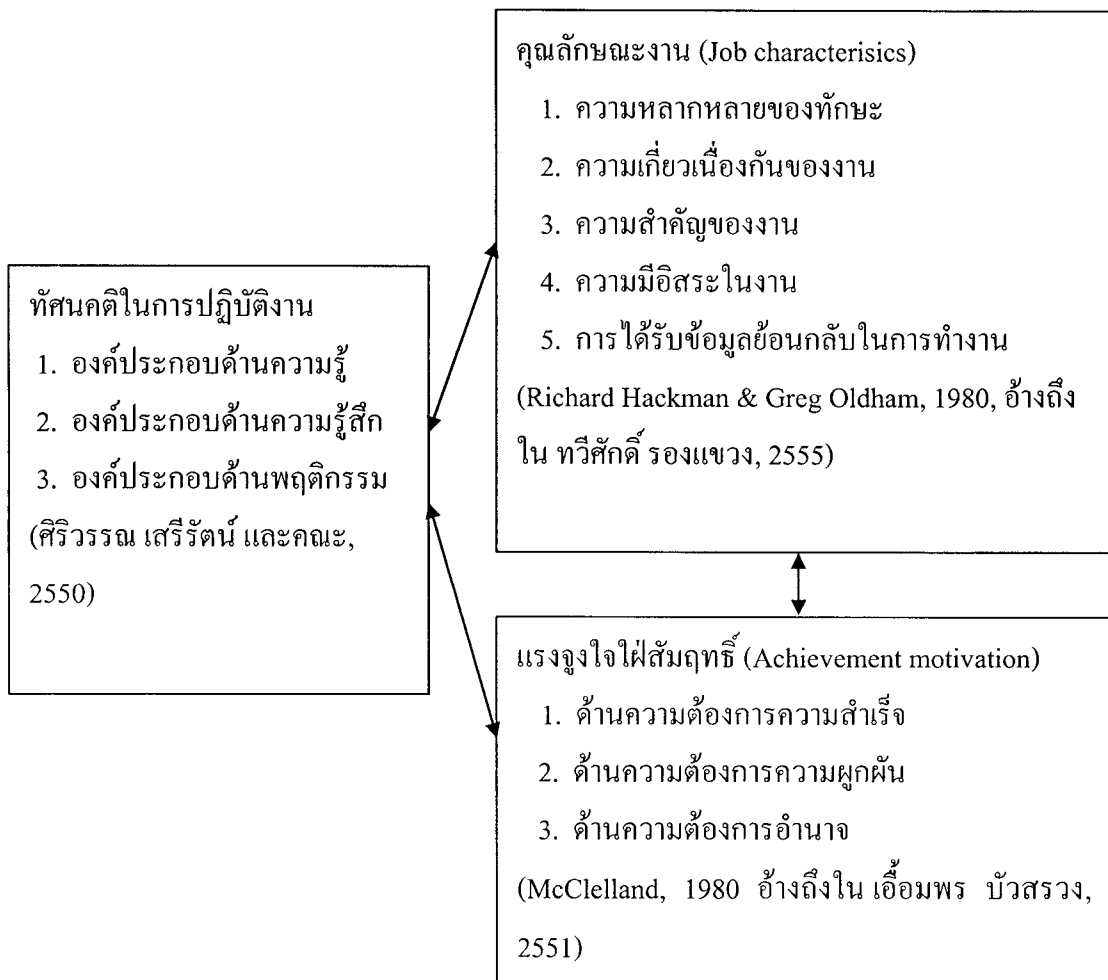
2.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกเป็น ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรู๊ป จำกัด ที่อยู่ในกลุ่มเงินออเรชั่นวาย คือ เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2525-2543 ซึ่งมีอายุระหว่าง 15-33 ปี

มีจำนวนทั้งสิ้น 275 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2558) เพื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1970 อ้างถึงใน วัชรวิ พฤทธิกานนท์, 2549) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 163 คน ตามสัดส่วนประชากร และเลือกสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ซึ่งแบ่งพนักงานเป็น 3 ระดับ ตามระดับตำแหน่งงาน ได้แก่ พนักงานระดับบริหาร พนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยการขอความร่วมมือจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเข้าไปเก็บข้อมูลจนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามที่ต้องการไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ วางแผนการพัฒนาพนักงาน เพื่อยกระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ออกแบบ และการปรับเปลี่ยนลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมากยิ่งขึ้น
3. ใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบการส่งเสริมปัจจัยที่สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายให้มากขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย หมายถึง พนักงานของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุป จำกัด ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2525-2543 ซึ่งมีอายุระหว่าง 15-33 ปี

องค์ประกอบด้านทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุป จำกัด ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง ทัศนะหรือเจตคติที่มีต่อความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอีกทั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง ทำให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก หมายถึง ทัศนะหรือเจตคติที่มีต่ออารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน ได้แก่ ความรู้สึกที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกที่มีต่อปริมาณงาน ความรู้สึกเมื่อมีผู้กล่าวชมเชยยกย่องการปฏิบัติงาน ความรู้สึกว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ความรู้สึกว่างานมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ รวมไปถึงความรู้สึกอยากปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม หมายถึง ทัศนะหรือเจตคติที่มีต่อพฤติกรรม การแสดงออกถึงความภาคภูมิใจของพนักงานในการเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การชอบที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้ การให้บริการลูกค้าอย่างเต็มความสามารถ การอาสาให้ความช่วยเหลือและร่วมมือ แม้ไม่ได้ร้องขอ การบอกสิ่งดี ๆ ในองค์กรนี้ให้กับผู้อื่น รวมไปถึงการมุ่งมั่นพัฒนาความรู้ ความสามารถ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตน

คุณลักษณะงานที่ต้องการ หมายถึง ลักษณะของงานที่กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายต้องการตามแนวคิดของ Richard Hackman และ Greg Oldham ซึ่งเชื่อว่ามิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะ

ของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคล
ผู้ปฏิบัติงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย

1. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความรู้และทักษะในการ
ปฏิบัติงานที่หลากหลายด้านรวมถึงใช้ทักษะแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์ มีโอกาสนำ
เทคนิคและความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน อีกทั้งได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการได้รับ
มอบหมายให้ทำงานที่มีความซับซ้อน

2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หมายถึง การได้ทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน จนจบกระบวนการ
ได้แก่ การรับทราบหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน การรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการ
ทำงานจนสำเร็จ รวมถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบจนเห็นผลลัพธ์

3. ความสำคัญของงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ทำงานที่มีความสำคัญ และมีคุณค่า
ได้แก่ งานที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน
และต่อลูกค้า

4. ความมีอิสระในงาน หมายถึง ความมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ได้แก่ การ
ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง สามารถวางแผนงานได้ สามารถจัดตารางการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถ
เลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานที่สามารถเห็นผลการ
ทำงานได้อย่างชัดเจน และการมีโอกาสดำเนินการสื่อสารเพื่อรับทราบผลสะท้อนกลับในการทำงาน
จากผู้บังคับบัญชา ทีมงานและเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสดำเนินการสื่อสารเพื่อรับทราบ
ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย ที่จะทำ
สิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ หรือทำดีกว่าบุคคลอื่น
พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เกิดความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตก
กังวลเมื่อล้มเหลว ตามแนวคิดของ แมคเคลเลนด ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
สูง 3 ลักษณะคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะของพนักงานกลุ่ม
เงินเนอเรชั่นวายที่ต้องการงานเต็มที่ที่ดีที่สุด ได้แก่ การมีความพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายเสร็จตามกำหนดเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายแม้ว่าจะพบปัญหา โดยเมื่อได้รับ
มอบหมายงานมา ก็จะรีบทำทันที การชอบทำงานท้าทายและใช้ความสามารถและส่งเสริมให้เกิด
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกล้าเผชิญกับความล้มเหลว ไม่ท้อแท้กับปัญหา การชอบที่จะแสวงหา
วิธีการทำงานใหม่ๆ และการมีความสามารถวางแผนการทำงาน

2. ความต้องการความผูกพัน หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะของพนักงานกลุ่ม
เจนเนอเรชันวายที่ต้องการการยอมรับจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ต้องการความสัมพันธ์ที่ดี
ชอบทำงานภายใต้บรรยากาศของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ได้แก่ การปฏิบัติงานร่วมกับ
ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี การต้องการได้รับความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาในเรื่องงาน หรือต้องการได้รับ
คำปรึกษาที่ดีในเรื่องส่วนตัว รวมทั้งความรู้สึกภูมิใจหากได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและการรู้สึกมี
ส่วนร่วมต่อความสำเร็จของบริษัท

3. ความต้องการอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะของพนักงานกลุ่ม
เจนเนอเรชันวายที่มีความปรารถนาให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง
และต้องการเป็นผู้นำ ได้แก่ การมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้
เชื่อถือและปฏิบัติตามได้ กล้าแสดงออกและชอบที่จะเป็นผู้นำในการทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ ชอบทำงาน
ที่เป็นผู้กำกับผู้อื่น และมีความต้องการทำงานที่ทำให้มีความก้าวหน้าในงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ของ บริษัทเพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. ข้อมูลบริษัทเพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด
2. แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด

บริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด เป็น บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์หรือซีพี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2537 โดยมีที่ตั้งอยู่ที่ 169 หมู่ 16 ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ มีเนื้อที่ทั้งหมด 26 ไร่มีทุนจดทะเบียน 760 ล้านบาท มีมีอัตรากำลังการผลิตอยู่ที่ 240,000 ตันต่อปี โดยบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจัดจำหน่ายอาหารสัตว์เลี้ยง โรงงานมีพนักงานประจำ 565 คน และพนักงานชั่วคราวอีก 600 คน ประกอบด้วยหน่วยงานทั้งหมด 17 หน่วยงาน และสามารถแบ่งจำนวนพนักงานออกตามแต่ละช่วงวัย (ที่มา: ฝ่ายบุคคลทรัพยากร, ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2558) ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 จำนวนพนักงานตามแต่ละช่วงวัย

พนักงาน	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
กลุ่มเบบี้บูมเมอร์	54	9.56
กลุ่มเจนเนอเรชันเอกซ์	236	41.77
กลุ่มเจนเนอเรชันวาย	275	48.67
รวม	565	100.00

กรอบนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน

วิสัยทัศน์ (Vision) บริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด เราจะเป็นผู้จัดจำหน่ายและให้บริการด้านผลิตภัณฑ์สัตว์เลี้ยงในทวีปเอเชีย

ค่านิยมร่วม (Core value) มุ่งเน้น 3 ประโยชน์ ชาติ ประชาชน (3P) ความรวดเร็วมีคุณภาพ (Speed & Quality), ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย (Simplification), ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Accept change), สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovativeness), มีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ (Integrity & Honesty)

นโยบาย (Policy) บริษัท มุ่งมั่นพัฒนาผลิตอาหารสัตว์ ที่สะอาดปลอดภัยได้คุณภาพตามมาตรฐานและสอดคล้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า โดยบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่ดีมีคุณภาพให้กับลูกค้า และยึดมั่นตามมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001: 2008 มาตรฐานความปลอดภัยของอาหาร GMP & HACCP พร้อมทั้งมุ่งสู่มาตรฐานในระดับโลก BRC และมาตรฐานสิ่งแวดล้อม ISO 14001: 2004

นอกจากนี้บริษัทยังมุ่งหวังในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของพนักงาน ให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานมีความรู้ความสามารถมากขึ้นเพื่อช่วยให้พนักงานมีงานที่มั่นคง มีความเติบโตในสายอาชีพควบคู่กับบริษัท ที่มีการขยายกิจการและเติบโตในตลาดในตลาดทั่วโลกต่อไป

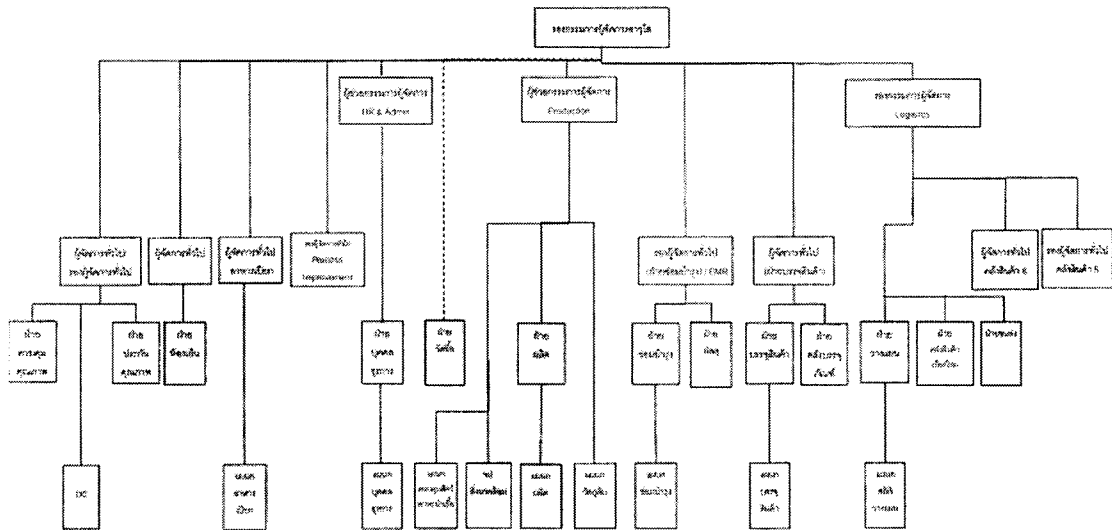
กลุ่มลูกค้าของบริษัท

บริษัทมีลูกค้าค่อนข้างหลากหลาย ทั้งลูกค้าในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งมีลูกค้ามากกว่า 24 ประเทศทั่วโลก โดยบริษัทเป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรวมไปถึงยังสามารถผลิตสินค้าให้กับตราสินค้าอื่น ๆ อาทิเช่น กลุ่มสินค้าโมเดิร์นเทรดที่เป็นกลุ่มลูกค้าสำคัญของทางบริษัท

สภาพการแข่งขันและคู่แข่งหลักขององค์กร

ธุรกิจการผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์สำหรับสัตว์เลี้ยงนั้นมีผู้ประกอบการในประเทศมากกว่า 7 บริษัท ซึ่งแต่ละบริษัทจะเป็นกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีการขยายตลาดเข้าสู่ธุรกิจแปรรูปอาหารสัตว์เลี้ยง อาทิเช่น บริษัท เบรทาโกร จำกัด บริษัท เนสท์เล่ ประเทศไทย จำกัด และบริษัท มาร์ส ไทยแลนด์ ینگ์ ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่มีความสามารถแข่งขันทางธุรกิจค่อนข้างสูง ทางบริษัทจึงมีการขยายธุรกิจไปยังต่างประเทศ อาทิเช่น ประเทศจีนและอินโดนีเซีย โดยบริษัทได้มีการจัดส่งพนักงานในกลุ่มวิชาสาขาที่สำคัญเพื่อไปถ่ายทอดและฝึกฝนให้กับพนักงานยังต่างประเทศ อาทิเช่น สายงานวิศวกรรม สายงานผลิต สายงานวิจัยและพัฒนา ซึ่งบุคลากรดังกล่าวเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจให้มีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ

โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างองค์กรของบริษัทเพอร์เฟค คอมพิวเตอร์ กรุ๊ป จำกัด
ที่มา: ฝ่ายบุคคลทรัพยากร (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2558)

แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวัย

การจัดกลุ่มเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ

สำหรับคำนิยามของคำว่าเจนเนอเรชั่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นที่สอดคล้องไปในทางเดียวกันว่า เจนเนอเรชั่น (Generation) คือ กลุ่มคนซึ่งเกิดและเติบโตขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งคนที่เกิดในช่วงปีนั้น ๆ จะมีความนิยม รูปแบบในการดำรงชีวิต ได้รับประสบการณ์ในชีวิตคล้ายคลึงกัน (Glass, 2007 อ้างถึงใน เดชา เศรษฐวัฒน์ไพศาล, 2552; Takatoshi, 2004 อ้างถึงใน ทศนี ศรีกิตติศักดิ์, 2554; Hannay & Fretwell, 2010; Levickaite, 2010) แต่อย่างไรก็ดียังมีความคิดเห็นของนักวิชาการเพิ่มเติมอีกว่า ไม่ใช่เป็นแต่เพียงผู้ที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันเท่านั้น แต่คือกลุ่มคนที่มีแนวคิด อารมณ์ ความรู้สึก ประสบการณ์ร่วมกัน (Zemke et al, 2000 อ้างถึงใน ทศนี ศรีกิตติศักดิ์, 2554)

สำหรับองค์กรในปัจจุบันนั้นจะมีการแบ่งพนักงานออกได้เป็น 3 เจนเนอเรชั่น คือ พนักงานกลุ่มเบบี้บูมเบอร์ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (ฉัตรนภา ดิลละกุล, 2555) การแบ่งช่วงวัยของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นอายุนั้นมีหลากหลายแนวคิด ดังนี้

การแบ่งกลุ่มของเงินเนอเรชั่นวาย

ในการแบ่งกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งตามปีเกิดและช่วงอายุของบุคคลไว้แตกต่างกัน จึงได้รวบรวมและสรุปเปรียบเทียบ ดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 สรุปข้อมูลการแบ่งกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายตามช่วงปีเกิดของนักวิชาการต่าง ๆ

นักวิชาการ	ช่วงปีเกิด
Reynolds (2005 อ้างถึงใน ัญญา ผุคพ่อง, 2556)	ค.ศ. 1982-1993 (พ.ศ. 2525–2536)
Hanney and Fretwell (2010)	ค.ศ. 1982-1999 (พ.ศ. 2525–2542)
Schoch (2012)	ค.ศ. 1980-1996 (พ.ศ. 2523–2539)
Ron (n.d., อ้างถึงใน รัชญา อติสนธิสกุล และ อ้อยอุมมา รุ่งเรือง, 2548, หน้า 15)	ค.ศ. 1981-2001 (พ.ศ. 2524–2544)
เสาวคนธ์ วิทวัสโอพาร (2550)	ค.ศ. 1988–1997 (พ.ศ. 2531–2540)
พสุ เดชะรินทร์ (2551)	ค.ศ. 1982–2000 (พ.ศ. 2525–2543)
สุภัทมา ตันตยาภินันท์ (2554)	ค.ศ. 1982-1990 (พ.ศ. 2523–2533)
อุทิส ศิริวรรณ (2555)	ค.ศ. 1982-1990 (พ.ศ. 2523–2533)

ในงานวิจัยนี้ ใช้ช่วงอายุตามแนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์ (2551) คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1982–2000 (พ.ศ. 2525–2543) เนื่องจากมีช่วงอายุที่ครอบคลุมเหมาะสำหรับการวิจัยมากที่สุด

คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นวาย

พสุ เดชะรินทร์ (2552) กล่าวว่า กลุ่มเงินเนอเรชั่นยายนั้น จะเป็นกลุ่มที่มีความทะเยอทะยาน มีความมุ่งมั่น พร้อมและยินดีที่จะทำงานที่หนักขึ้นและมากขึ้น เพื่อความสำเร็จทั้งของตนเองและขององค์กรที่ตนเองอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins (n.d. อ้างถึงใน รัชญา อติสนธิสกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง, 2548), สุภัทมา ตันตยาภินันท์ (2554) และ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) แต่อย่างไรก็ดี อุทิส ศิริวรรณ (2555) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า กลุ่มเงินเนอเรชั่นยายนั้น ต้องการประสบความสำเร็จแบบเป็นตัวของตัวเอง และ ไม่ต้องการเป็นเจ้าของคน นายคน แต่ต้องการทำงานแบบเป็นนายตัวเอง ไม่ชอบให้ใครสั่ง ไม่ชอบให้ใครบังคับ ข่มขู่ หรือ ควบคุม

สำหรับ ในด้านการทำงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่มีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร สอดคล้องกับสุภัทมา ตันตยาภินันท์ (2554) ที่กล่าวว่า ชอบการซักถามเพื่อหาเหตุผลก่อนที่จะดำเนินการ และเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) ซึ่งกล่าวว่า ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเติบโต เรียนรู้ และใช้ชีวิตอยู่ในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ และความรุนแรงของสังคมปัจจุบัน ทำให้บุคคลที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีลักษณะชอบตั้งคำถาม

นอกจากนี้ เป็นกลุ่มคนที่ต้องการเรียนรู้ในประสบการณ์ที่หลากหลาย และการเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) ที่กล่าวว่า ประชากรกลุ่มนี้มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความแตกต่าง และความหลากหลายในแง่มุมต่างๆ ได้ดี และยังสามารถในการทำงานหลายๆ อย่าง ได้ในเวลาเดียวกัน และสุภัทมา ตันตยาภินันท์ (2554) ที่กล่าวว่า ชอบทำอะไรหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน

ซึ่งปัจจัยเชิงจิตที่สำคัญของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย อีกประการหนึ่งคือ การทำงานเป็นทีม คนเหล่านี้ไม่ชอบที่จะนั่งทำงานอยู่คนเดียวง่าย ๆ โดยไม่สูงส่งกับใคร พวกเขาต้องการที่จะทำงานที่มีโอกาสพูดคุย สัมผัสกับผู้อื่น และต้องการสถานที่ทำงานที่มีลักษณะเปิดโล่งที่เปิดโอกาสให้สร้างปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน อยากจะทำงานในสถานที่ที่สามารถเข้าถึงหรือติดต่อเพื่อนร่วมงานและเจ้านายได้สะดวกตลอดเวลา สอดคล้องกับ Robbins (n.d. อ้างถึงในรัชญา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง, 2548) แต่อย่างไรก็ดี สุภัทมา ตันตยาภินันท์ (2554) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ชอบทำงานเพียงลำพัง เพราะมีความมั่นใจในตัวเองสูง แต่มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสูง ทำงานเป็นทีม กล้าซักถาม คิดเพื่อน

ในขณะที่ เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) กล่าวถึง พฤติกรรมของเจนเนอเรชั่นวายมีอยู่ 13 ประการ คือ

1. เป็นตัวของตัวเองสูงมีความคิดอ่านมีทัศนคติ เป้าหมาย รวมถึง การแต่งกาย วิธีการพูดจา รูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเอง ไม่ต้องการเป็นอย่างไรใคร ยินยัดความคิดเห็นของตนเอง และไม่คล้อยตามผู้อื่นง่าย ๆ
2. ความอดทนต่ำทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อหิว ร้อน เหนื่อยหรือ่วงจะแสดงอาการออกมาอย่างจริงจัง และยังมีภูมิด้านทานทางจิตใจต่ำกว่าเจนเนอเรชั่นอื่นอีกด้วย เจนเนอเรชั่นวายจะเก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้ หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจในงานก็มีโอกาสลาออกจากงานสูง และหากมีผลการทำงานที่ดีมากแต่มีโอกาสดูแลความก้าวหน้าหรือค่าจ้างไม่ทันใจ ก็พร้อมที่จะลาออกไปหาความก้าวหน้าที่อื่น

3. อยากรู้ อยากเห็น มักเก็บความสงสัยไว้ไม่ได้และมักถามว่าทำไมอยู่บ่อย ๆ เมื่อได้รับคำสั่งหรือองค์การมีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องการคำตอบจากการถามนั้นทันที

4. ทำทนายกฎระเบียบ เจนเนอเรชันวายนิยมนกฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกาใด ๆ มักตั้งคำถามและต้องการความยืดหยุ่นเสมอ ยังมีการควบคุมที่เข้มงวดก็จะยิ่งกระตุ้นให้มีการฝ่าฝืนหรือแหกกฎมากขึ้นเท่านั้น นอกจากกฎระเบียบแล้ว เจนเนอเรชันวายไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณี หรือ แนวปฏิบัติเดิม ๆ เท่าไหร่

5. มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูงลิ่ว และพร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์การ หากองค์การไม่ตอบใจที่เรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมการทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น

6. กู้นเคยเทค โน โลยี ใช้คอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่วและมักใช้ชีวิตในการติดต่อสื่อสารแบบไร้มิติ (Cyber space)

7. ชอบการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าจะไม่สามารถนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าแต่ก็กล้าเสี่ยง อยากลอง รู้สึกตื่นเต้นเร้าใจที่จะเปลี่ยนไปสู่สิ่งใหม่ อยากมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์การ หากทำอะไรหลายอย่างซ้ำ ๆ กันเหมือนเดิมก็จะยิ่งรู้สึกเบื่อหน่าย

8. กระตือรือร้น ไฟแรงและคล่องแคล่วมาก คิดเร็ว พุดเร็ว ทำเร็ว เมื่อทำอะไรมักอยากเห็นผลเร็ว ๆ บางครั้งเหมือนไม่รอบคอบยิ่งทำงานที่ชอบก็จะยิ่งตื่นเต้น กระตือรือร้น แต่เมื่อใดที่ทำงานที่ไม่ชอบก็จะยิ่งเบื่อหน่าย

ซึ่งสอดคล้องกับ กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ที่ได้กล่าวสรุปคุณลักษณะเด่น ๆ และคุณลักษณะที่อาจเป็นข้อจำกัดของเจนเนอเรชันวาย ไว้ว่า สามารถทำงานได้หลายประเภท ทั้งนี้เนื่องมาจากความทะเยอทะยานและความต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วและโดดเด่นล้ำหน้าคนอื่น ๆ โดยดูตัวอย่างจากบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียงและมีฐานะร่ำรวยเป็นแรงจูงใจสำคัญ ชอบงานที่ทำทนาย มีความมุ่งมั่นและต้องการประสบความสำเร็จสูง โดยเฉพาะในฐานะปัจเจกบุคคลที่ต้องการการยอมรับนับถือ อดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ในระดับที่จำกัด ซึ่งได้รับอิทธิพลจากความเร็ว ความสะดวกสบาย และทางเลือกมากมายของสื่อและเทคโนโลยีที่ตอบสนองความพึงพอใจในระยะสั้นในการดำเนินชีวิตประจำวัน ช่างสงสัยและช่างซักถาม เนื่องจากต้องการคำตอบที่รวดเร็ว โดยอาจคิดว่าการซักถามทำให้ประหยัดเวลาเมื่อเทียบกับการค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง ถึงแม้ประสบการณ์ไม่มากแต่ต้องการรู้ทุกอย่างรวดเร็ว มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และแสดงออกถึงความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน ซึ่งต้องการให้คนอื่น ๆ สนใจตน เอา

ประเด็นของตนเองเป็นหลักและสำคัญที่สุด โดยอาจไม่สนใจผู้อื่น ระดับอาวุโส ลำดับก่อนหลัง หรือการคำนึงถึงผลกระทบอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมา

9. มองโลกในแง่ดีมาก เมื่อทำอะไรก็มักคิดเชิงบวกหรือคิดในแง่ดีกว่า ทุกอย่างเป็นไปได้และประสบความสำเร็จ

10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีไอเดียมากมายอยู่ในหัว อยากพูดอยากกระบาย อยากให้เกิดขึ้นจริงและไม่ยึดติดกับกรอบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นี้ มีผลมาจากการเลี้ยงดูของบิดามารดาสมัยใหม่ ทำให้มีความมั่นใจ กล้าคิด กล้าทำ

11. มั่นใจในตนเองสูง ความมั่นใจในเชิงลึกของเงินเนอเรชั่นวายเป็นไปในเชิงรู้สึกดีกับตนเอง ไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้ใด จนบางครั้งจะถูกเข้าใจว่าไม่อ่อนน้อม แข็งกระด้าง ไม่ค่อยพบความประหม่า หรือ เก้อเงินเมื่อต้องพูดต่อหน้าสาธารณชน

12. ไม่เคารพผู้อาวุโส ผู้ที่มีอายุสูงกว่าหรือมีตำแหน่งสูงกว่าโดยอัตโนมัติ แต่หากจะเคารพใครนั้นต้องเคารพที่ตัวตนของคนนั้น ๆ จะอายุมากกว่าหรืออาวุโสกว่าก็ไม่มีผลใด ๆ

13. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เป็นคนเลือกงานไม่ใช่เลือกองค์กร เวลาทำงานเงินเนอเรชั่นวายจึงยื่นข้อเสนอที่จะทำหน้าที่ที่สูงกว่าที่องค์กรเสนอให้ และมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมต่อไปสู่เป้าหมายแห่งอาชีพ ทักษะที่สร้างขึ้นจึงสร้างการลาออกที่สูงมาก

นอกจากนี้ กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า กลุ่มเงินเนอเรชั่นวายสามารถในการปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองอาจไม่คุ้นเคยมาก่อน แต่พร้อมที่จะเรียนรู้และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เรียนรู้ได้เร็ว มีความสนใจใฝ่รู้ และมีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีสูง ซึ่งดูเหมือนว่าจะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันอย่างเป็นธรรมชาติ

สรุปได้ว่า กลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มคนที่เติบโต เรียนรู้ และใช้ชีวิตกับยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา ความสะดวกในชีวิตประจำวันจากเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นไปด้วยความรวดเร็วและง่ายดาย ดังนั้น คุณลักษณะของกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายจึงมีลักษณะเฉพาะและแตกต่างจากกลุ่มเงินเนอเรชั่นอื่น ๆ จากคุณลักษณะ และพฤติกรรมของกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย ทำให้แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต้องปรับตัว เรียนรู้และทำความเข้าใจ ความแตกต่างของพนักงานกลุ่มนี้ เพื่อการบริหารพัฒนาศักยภาพพนักงานกลุ่มนี้ให้เหมาะสมกับงาน สร้างความพึงพอใจและสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อันจะส่งผลดีในการทำงาน เติบโตเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคตอันใกล้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

จากความหมายของทัศนคติที่นักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นไว้ สรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง การที่บุคคลประเมินว่าชอบหรือไม่ชอบ ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) ซึ่งความรู้สึกนี้จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550; ชงชัย สันติวงษ์, 2546) แต่อย่างไรก็ดี วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ (2543) และสมร ทองดี (2532) ให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่ายังมีในเรื่องของสภาพทางจิตใจของบุคคล ที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ ทำให้บุคคลมีท่าทีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามธรรมชาติของตน และ สมร ทองดี (2532) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับ ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและทัศนคติของบุคคลมีอิทธิพลต่อการคิด และการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ทั้งนี้เพราะทัศนคติเป็นสิ่งที่ครอบคลุมทั้งความรู้และความรู้สึกของบุคคล

องค์ประกอบของทัศนคติ

จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน ก็เนื่องมาจากบุคคลมีความเข้าใจ มีความรู้สึก มีความคิด ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง โดยในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด องค์ประกอบของทัศนคติของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ซึ่งได้แยกองค์ประกอบของทัศนคติไว้ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive component) คือ ส่วนที่เป็นความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคิดและความเชื่อของบุคคล

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) คือ ส่วนของอารมณ์และความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) คือ ส่วนของความตั้งใจที่จะปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การลาออกจากงาน

สอดคล้องกับสมร ทองดี (2532) ที่กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับ และทัศนคติของบุคคลมีอิทธิพลต่อการคิด และการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ทั้งนี้เพราะทัศนคติเป็นสิ่งที่ครอบคลุมทั้งความรู้และความรู้สึกของบุคคล

อุดม ส้าอังก์กุล (2524) ได้กล่าวเพิ่มเติมในส่วนขององค์ประกอบด้านความรู้และองค์ประกอบด้านความรู้สึกว่า ถ้าเรารับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วทำให้เราเกิดความรู้สึกต่อสิ่งนั้นในทางที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งจะทำให้เกิดเจตคติในทางใดทางหนึ่ง คือชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ ถ้าเราไม่รู้จักสิ่งใดเลยเจตคติก็จะไม่เกิดขึ้นหรือไม่มีสิ่งใดในโลก เราก็จะไม่เกิดเจตคติต่อสิ่งใด ๆ เลย

สำหรับองค์ประกอบด้านความรู้สึก เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะเปลี่ยนแปลงได้ยากมากไม่เหมือนกับความจริง (Facts) ต่าง ๆ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าถ้ามีเหตุผลเพียงพอ และในส่วนขององค์ประกอบด้านพฤติกรรม กล่าวเพิ่มเติมว่า เป็นผลเนื่องมาจากความคิดความรู้สึกของบุคคลที่จะแสดงออกในรูปการยอมรับหรือปฏิเสธการเข้าหาหรือถอยหนี ซึ่งสอดคล้องกับ Zimbardo & Ebbesen (อ้างถึงใน พรทิพย์ บุญนิพัทธ์, 2539) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบทางด้านความคิด หรือความรู้ ความเข้าใจ นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานของทัศนคติ หากบุคคลมีความรู้หรือความคิดว่าสิ่งใดดีก็มักมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากมีความรู้มาก่อนว่าสิ่งใดไม่ดีก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้เป็นสำคัญ

การเกิดทัศนคติ

กอร์ดอน อัลพอร์ต (Allport, 1975 อ้างถึงใน ปารวีร์ บุญยาศรี, 2555) ได้ให้ความเห็นเรื่องทัศนคติว่าอาจเกิดขึ้นจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้ เด็กเกิดใหม่จะได้รับการอบรมสั่งสอนเกี่ยวกับวัฒนธรรม และประเพณีจากบิดามารดา ทั้งโดยทางตรง และทางอ้อม ตลอดจนได้เห็นแนวการปฏิบัติของพ่อแม่แล้วรับมาปฏิบัติตามต่อไป

2. เกิดจากความสามารถในการแยกแยะความแตกต่าง คือ แยกสิ่งใดดี ไม่ดี เช่น ผู้ใหญ่กับเด็กจะมีการกระทำที่แตกต่างกัน

3. เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น บางคนมีทัศนคติไม่ดีต่อครู เพราะเคยตำหนิตน แต่บางคนมีทัศนคติที่ดีต่อครูคนเดียวทั้งนั้น เพราะเคยชมเชยตนเอง

4. เกิดจากการเลียนแบบ หรือรับเอาทัศนคติของผู้อื่นมาเป็นของตน เช่น เด็กอาจรับทัศนคติของบิดามารดา หรือครูที่ตนนิยมชมชอบมาเป็นทัศนคติของตนได้

สอดคล้องกับประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) ที่กล่าวว่า แหล่งที่ทำให้คนเกิดทัศนคติที่สำคัญได้แก่ ประสบการณ์เฉพาะ การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น สิ่งที่เป็นแบบอย่าง หรือการเลียนแบบผู้อื่น นอกจากนี้ ยังให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบันอีกด้วย เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือหน่วยงาน เป็นต้น

ขณะที่ ชงชัย สันติวงษ์ (2546) ได้กล่าวในรายละเอียดที่ว่า ทัศนคติจะก่อตัวเกิดขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน คือ

1. การจูงใจทางร่างกาย (Biological motivations) บุคคลทุกคนจะสร้างทัศนคติไปในทางที่ดีหรือสร้างทัศนคติที่ไม่ดีได้ ขึ้นอยู่กับว่าสามารถช่วยให้เขามีโอกาสในการตอบสนองความต้องการของตนได้มากน้อยแค่ไหน หรืออาจเป็นแรงผลักดันของทางร่างกาย

2. ข่าวสารข้อมูล (Information) บุคคลทุกคนสามารถเก็บข้อมูลไปคิดและสามารถสร้างเป็นทัศนคติได้ ขึ้นอยู่กับแหล่งข้อมูลที่มา ขนาดของข้อมูลข่าวสาร ที่บุคคลแต่ละคนได้รับมา

3. การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group affiliation) ทัศนคติอาจมาจากการรวมกลุ่มของบุคคลเข้าด้วยกัน โดยอาจมาจากทั้งทางตรงหรืออาจมาจากทางอ้อม ซึ่งอาจหมายถึง ครอบครัว กลุ่มเพื่อนทำงาน กลุ่มเพื่อนที่เรียน กลุ่มสังคม

4. ประสบการณ์ (Experience) ทัศนคติอาจเกิดขึ้นมาได้จากการที่บุคคลตีค่าของจากสิ่ง ที่บุคคลเคยได้รับ และมีประสบการณ์มา

5. ลักษณะท่าทาง (Personality) การสร้างทัศนคติของตัวบุคคลอาจเกิดจากท่าทางในหลายอย่างก็อาจเป็นส่วนทางอ้อมที่ทำให้เกิดทัศนคติได้

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

จะเห็นได้ว่า การเกิดทัศนคติของแต่ละบุคคลนั้นเป็นผลพวงจากทั้งปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สถาบัน และปัจจัยภายใน ได้แก่ ประสบการณ์ ความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยของการเกิดและเปลี่ยนแปลงไปของทัศนคติ มีผลทำให้ทัศนคติของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป ซึ่งเคลแมน (Kelman, 1967) ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ โดยมีความเชื่อว่าทัศนคติอย่างเดียวกันอาจเกิดในตัวบุคคลด้วยวิธีที่ต่างกัน จึงได้แบ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติออกเป็น 3 ประการ คือ

1. การยินยอม (Compliance) จะเกิดได้เมื่อ บุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวเขา และมุ่งหวังจะได้รับความพอใจจากบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลนั้น การที่บุคคลยอมรับทำตามสิ่งที่อยากให้เขากระทำนั้น ไม่ใช่เพราะบุคคลเห็นด้วยกับสิ่งนั้น แต่เป็นเพราะเขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือการยอมรับจากผู้อื่นในการเห็นด้วยและกระทำตาม ดังนั้นความพอใจที่ได้รับรางวัลหรือการยอมรับจากผู้อื่นในการเห็นด้วย และกระทำตาม ดังนั้นความพอใจที่ได้รับจากการยอมรับทำตามนั้น เป็นผลมาจากอิทธิพลทางสังคม หรืออิทธิพลของสิ่งที่ก่อให้เกิดการยอมรับนั้น กล่าวได้ว่า การยอมรับทำตามนี้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติซึ่งจะมีพลังผลักดันให้บุคคลยอมรับทำตามมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนหรือความรุนแรงของรางวัลและการลงโทษ

2. การเลียนแบบ (Identification) เกิดขึ้น เมื่อบุคคลยอมรับสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น ซึ่งการยอมรับนี้เป็นผลมาจากที่บุคคลต้องการจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี หรือที่พอใจระหว่างตนเองกับผู้อื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น จากการเลียนแบบนี้ ทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนไปมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าให้เกิดการเลียนแบบ กล่าวได้ว่า การเลียนแบบเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติซึ่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความน่าโน้มน้าวใจของสิ่งเร้าที่มีต่อบุคคลนั้น การเลียนแบบจึงขึ้นอยู่กับพลัง (Power) ของผู้ส่งสาร บุคคลจะรับเอาบทบาททั้งหมดของ

คนอื่นมาเป็นของตนเองหรือแลกเปลี่ยนบทบาทซึ่งกันและกัน บุคคลจะเชื่อในสิ่งที่ตัวเองเขียนแบบ แต่ไม่รวมถึงเนื้อหาและรายละเอียด ในการเขียนแบบทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนไปมาก หรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. ความต้องการที่อยากจะเปลี่ยน (Internalization) เป็นกระบวนการ ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือกว่า ซึ่งตรงกับความต้องการภายในค่านิยมของบุคคลนั้น พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในลักษณะนี้จะสอดคล้องกับค่านิยมที่บุคคลมีอยู่เดิม ความพึงพอใจที่ได้จะขึ้นอยู่กับเนื้อหา รายละเอียดของพฤติกรรมนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ถ้าความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมถูกระทบไม่ว่าจะในระดับใดก็ตาม จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติทั้งสิ้น

ขณะที่ เดิมศักดิ์ ททวณิช (2548) ได้กล่าวถึงวิธีการในการเปลี่ยนทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมไว้ ดังนี้

1. การชักจูง (Persuasion) ชักชวนหรือเกลี้ยกล่อม ทัศนคติหลายอย่างในตัวบุคคลอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ภายหลังจากการได้รับการอธิบายให้เหตุผลและชี้แนะ โดยเฉพาะถ้าบุคคลนั้นเป็นที่ไว้วางใจหรือได้รับความศรัทธาและเชื่อถือ ยิ่งถ้าทั้งสองฝ่ายสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้อย่างอิสระด้วยแล้วยิ่งจะได้รับความสำเร็จในการเปลี่ยนทัศนคติมากกว่า การได้รับฟังเพียงฝ่ายเดียว

2. การเปลี่ยนกลุ่ม (Group change) อิทธิพลจากความคิดของกลุ่มหรือสังคม จะทำให้บุคคลในกลุ่มเกิดการคล้อยตามได้ง่าย ดังนั้นถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลเป็นรูปแบบใด อาจทำได้โดยให้บุคคลนั้นย้ายเข้าไปในกลุ่มที่มีทัศนคติตามรูปแบบนั้น เช่น ต้องการให้เลิกอบายมุขก็ให้ย้ายไปเข้ากลุ่มผู้ปฏิบัติธรรม เป็นต้น

3. ล้างสมอง (Brain washing) เป็นวิธีการลบล้างความเชื่อเก่าเพื่อสร้างความเชื่อใหม่ขึ้นแทนด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยทั่วไปมักจะเป็นการให้ข้อมูลด้านดีกับเรื่องที่ต้องการจะเปลี่ยนทัศนคติ ขณะเดียวกันก็ให้ข้อมูลทางลบกับสิ่งที่เป็นทัศนคติเดิม วิธีการเปลี่ยนทัศนคติด้วยวิธีการล้างสมองนี้ โดยทั่วไปผู้นำประเภทเผด็จการมักนิยมนำมาใช้กับประชาชนที่ตนปกครองอยู่

4. การโฆษณาชวนเชื่อ (Propaganda) เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอีกวิธีหนึ่ง โดยใช้การชักชวนให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลหันมาให้ความสนใจหรือเปลี่ยนแปลงความคิดและความเชื่อในสิ่งที่ตนต้องการ โดยทั่วไปมักนิยมใช้สื่อมวลชนเป็นเครื่องมือในการโฆษณาชวนเชื่อซึ่งเป็นวิธีที่ได้ผลดีมากกว่าวิธีอื่น

5. การให้ประสบการณ์ (Experience) การให้ประสบการณ์โดยตรงกับบุคคลในเรื่องที่ประสงค์เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้น นับว่าเป็นวิธีการอีกวิธีหนึ่งที่สามารถสร้างทัศนคติใหม่

ให้กับบุคคลอื่นได้ เช่น ถ้าต้องการให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติของผู้ที่นิยมสูบบุหรี่ ก็ให้ไปเห็นบุคคลที่ป่วยเป็นโรคต่าง ๆ ที่เกิดจากการสูบบุหรี่ เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าทัศนคติเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากทัศนคติเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล แต่ในบางทัศนคติต้องอาศัยเวลาในการเปลี่ยนแปลงซึ่งใช้วิธีการในการเปลี่ยนแปลงตามที่ได้กล่าวมา ทั้งนี้ทัศนคติของบุคคลยังสามารถแสดงออกได้หลายรูปแบบอีกด้วย

การแสดงออกของทัศนคติ

จากการศึกษาในเรื่องของการแสดงออกของทัศนคติ พบว่าสามารถแสดงออกได้หลายรูปแบบด้วยกัน โดย ธานินทร์ ชูศรี (2552) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดมากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นได้จากคำพูดหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น โดยสามารถแบ่งการแสดงออกของทัศนคติได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ทัศนคติในเชิงบวก (Positive attitude) คือ พฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่ดี ฟังพอใจ หรือในทางยอมรับ

2. ทัศนคติในเชิงลบ (Negative attitude) คือ พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะไม่ฟังพอใจ ไม่เห็นด้วยหรือไม่ยอมรับ

ซึ่งสอดคล้องกับ ดำรงค์ศักดิ์ ชัยสนธิ และก่อเกียรติ วิริยะกิจพัฒนา (2543) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกได้ 3 ประเภท คือ ทัศนคติเชิงบวก ทัศนคติเชิงลบ และยังได้กล่าวเพิ่มเติมในส่วนหนึ่งของประเภทที่สาม คือทัศนคติของบุคคลที่ไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กร และอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง โดยการแสดงออกทัศนคติทั้งสามประเภทนี้ บุคคลจะมีเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด หรือค่านิยมอื่น ๆ ที่มีต่อบุคคลสิ่งของ การกระทำหรือสถานการณ์ เป็นต้น

หน้าที่และประโยชน์ของทัศนคติ

จากการศึกษาประโยชน์ของทัศนคติ แคทซ์ (Katz, 1960) ได้กล่าวถึงประโยชน์และหน้าที่ของทัศนคติ ว่ามีอยู่ 4 ประการ คือ

1. เพื่อใช้สำหรับการปรับตัว (Adjustment) หมายความว่า ตัวบุคคลทุกคนจะอาศัยทัศนคติเป็นเครื่องยึดถือสำหรับการปรับพฤติกรรมของตนให้เป็นที่ไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนสูงที่สุด และทำให้มีผลเสียน้อยที่สุด ดังนี้ทัศนคติจึงสามารถเป็นกลไกที่จะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของคน ๆ นั้น และด้วยสิ่งเหล่านี้เองที่จะทำให้แนวโน้มของพฤติกรรมเป็นที่ไปในทางที่ต้องการมากที่สุด

2. เพื่อป้องกันตัว (Ego defensive) โดยปกติในทุกขณะ คนทั่วไปมักจะมีแนวโน้มที่จะไม่ยอมรับความจริงในสิ่งซึ่งขัดแย้งกับความนึกคิดของตน (Self image) ดังนั้น ทักษะจิตจึงสามารถสะท้อนออกมาเป็นกลไกที่ป้องกันตัว โดยการแสดงออก เป็นความรู้สึกถูกเหยียดหยามหรือตึงนินทาคนอื่น และขณะเดียวกันก็จะยกตนเองให้สูงกว่าด้วยการมีทัศนคติที่ถือว่าตนนั้นเหนือกว่าผู้อื่น การก่อตัวที่เกิดขึ้นมาของทัศนคติในลักษณะนี้ จะมีลักษณะแตกต่างจากการมีทัศนคติเป็นเครื่องมือในการปรับตัวดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น กล่าวคือ ทักษะจิตจะมีใช้พัฒนาขึ้นมาจากการมีประสบการณ์กับสิ่งนั้น ๆ โดยตรง หากแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายในตัวผู้หนึ่งเอง และสิ่งที่เป็นเป้าหมายของการแสดงออก มาซึ่งทัศนคตินั้นก็เป็นเพียงสิ่งที่คนผู้นั้นหวังใช้เพื่อการระบายความรู้สึกเท่านั้น

3. เพื่อการแสดงความหมายของค่านิยม (Value expressive) ทักษะจิตนั้นเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมต่าง ๆ และด้วยทัศนคตินี้เองที่จะใช้สำหรับสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมต่าง ๆ ในลักษณะที่จำเพาะเจาะจงยิ่งขึ้น ดังนั้นทัศนคติจึงสามารถใช้สำหรับอธิบายและบรรยายความเกี่ยวกับค่านิยมต่าง ๆ ได้

4. เพื่อเป็นตัวจัดระเบียบเป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะจิตจะเป็นมาตรฐานที่ตัวบุคคลจะสามารถใช้ประเมินและทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมที่มีอยู่รอบตัวเขา ด้วยกลไกดังกล่าวนี้เองที่ทำให้ตัวบุคคลสามารถรู้และเข้าใจถึงระบบและระเบียบของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเขาได้ สอดคล้องกับ จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2547) ที่ได้กล่าวถึง หน้าที่และประโยชน์ของทัศนคติ ว่ามี 4 อย่าง คือ หน้าที่ให้ความเข้าใจ คือ ช่วยให้เห็นโลกและสภาพแวดล้อม ได้เรียนรู้และเข้าใจการกระทำของคนในสังคม ทำให้สามารถอธิบายและคาดคะเนการกระทำของตนเองและของบุคคลอื่นได้ หน้าที่ป้องกันตนเอง บ่อยครั้งที่บุคคลจำเป็นต้องหาทางออกให้กับตัวเอง เพื่อความสบายใจ เป็นต้นว่า คนที่ชอบพูดว่าคนอื่นตรง ๆ ก็หาทางออกปกป้องตนเอง ว่าการทำเช่นนั้นเพราะมีความจริงใจกับเพื่อนฝูง หน้าที่ในการปรับตัว คือ จะช่วยบุคคลในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม และหน้าที่แสดงออกซึ่งค่านิยม คือ ช่วยให้ผู้บุคคลได้แสดงออกซึ่งค่านิยมของตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวถึงประโยชน์จากการศึกษาทัศนคติในด้านของการบริหารงานบุคคล ว่าเพื่อการตัดสินใจทั้งในด้านการป้องกัน และการแก้ไขปัญหาของพนักงาน แนวทางที่นิยมใช้ได้แก่ วิธีการออกแบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งรู้จักกันทั่วไปในรูปของการสำรวจความคิดเห็น ทักษะจิตหรือการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน หากดำเนินการอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีและมีการวางแผนและบริหารจัดการสำรวจอย่างเหมาะสมแล้วนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จะมากมายทั้งประโยชน์ทางตรงและอ้อม

มาตรวัดทัศนคติ

ปัจจุบัน มีมาตรวัดทัศนคติเพื่อใช้ในการวัดทัศนคติของตัวบุคคลซึ่งพัฒนาโดยนักวิชาการ ในหลาย ๆ รูปแบบ แต่ที่นิยมมี 3 วิธี ดังนี้

1. วิธีของลิเคิร์ต (Likert) เป็นวิธีที่นิยมอย่างแพร่หลาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วย โดยเป็นการวัดแบบกำหนดช่วงความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็น 5 ช่วง หรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความที่กำหนดในมาตรวัดประกอบไปด้วยข้อความที่แสดงความรู้สึกทั้งในเชิงบวกและลบ

2. วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone) เป็นวิธีวัดโดยใช้กลุ่มบุคคลเป็นผู้ตัดสินก่อน โดยกำหนดช่วงความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็น 11 ช่วง จากน้อยที่สุดจนมาถึงมากที่สุด แต่ละช่วงจะมีระยะห่างเท่า ๆ กัน วิธีการสร้างมาตรวัดโดยเริ่มจากการสร้างข้อความมาจำนวนหนึ่ง ไม่ต่ำกว่า 50 ข้อความ แต่ละข้อความต้องหาค่าประจำข้อความ คือค่า Scale value ที่จะนำไปใส่มาตรวัด และจะหาในรูปของมัธยฐาน โดยแต่ละข้อความจะมีสเกล 11 สเกล จากน้อยไปหามาก โดยสเกลที่ 6 เป็นเฉย ๆ เมื่อได้จำแนกสเกลการวัดเสร็จแล้วจึงนำไปวัดกับบุคคลที่ต้องการวัด โดยใช้การกำหนดสเกลจากการตัดสินของคน 50 คน เป็นหลักในการพิจารณา

3. วิธีของออสกู๊ด (Osgood) เป็นวิธีวัดทัศนคติโดยใช้ความหมายทางภาษาที่เรียกว่า Semantic difference scale ด้วยการกำหนดเป็นสเกล และใช้คำศัพท์มาอธิบายความหมายของสิ่งเร้า ซึ่งมี 3 รูปแบบ

3.1 ด้านการประเมินค่า (Evaluate factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงคุณค่า เช่น ดีชั่ว/ เท็จจริง/ หลลาด โง่/ สวย น่าเกลียด

3.2 ด้านศักยภาพ (Potential factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงอำนาจ เช่น หนักเบา/ แข็งแรง อ่อนแอ/ หยาบ ละเอียด

3.3 ด้านกิจกรรม (Activity factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะกิจกรรม เช่น ช้า เร็ว/ เฉื่อยชา กระตือรือร้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ความหมายของคุณลักษณะงาน

จากการได้ศึกษา ความหมายของคำว่า คุณลักษณะงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นที่สอดคล้องไปในทางเดียวกันว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานหรือธรรมชาติและเนื้อหาของงานที่ทำในมิติต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสบการณ์และการรู้ผลการกระทำ ทำให้มีผลกระทบต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน (Hackman & Oldham, 1980;

รงชัย สันติวงษ์, 2538; พงษ์จันทร์ ญาพานิชย์, 2546; ศลิษา ทวีวัฒนะกิจบรร, 2548) และ
รงชัย สันติวงษ์ (2538) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า เป็นการออกแบบงานที่เพิ่มคุณค่าของงาน ซึ่ง
ประกอบไปด้วยลักษณะงานที่สำคัญ 5 ประการ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน
ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Hackman
& Oldham, 1980; พงษ์จันทร์ ญาพานิชย์, 2546)

ทฤษฎีคุณลักษณะงาน

ปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทัศนคติและความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อนเกี่ยวของกันมากขึ้น พนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ
ความสามารถมากขึ้น ก็พร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่ง
เพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน
เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) ลักษณะงานจึง
มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2534)

แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ รongแขวง,
2555) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะ
ของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคล
ผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้น
นำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทัศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจ
ในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ
ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์
และความรู้สึกไปในทางบวก ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าหากว่าลักษณะ
งานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานก็จะรู้สึกไม่ชอบงาน ไม่พอใจในงาน ถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้
เป็นเวลานาน พนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดคุณลักษณะงานของแฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman
& Oldham, 1980 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ รongแขวง, 2555) ซึ่งได้กล่าวว่ามียุ 5 ปัจจัย คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) คือ ในการทำงานนั้น ผู้ทำได้ใช้ความรู้
หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่า
มากเท่านั้น ในทางกลับกัน คือ งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิม ๆ จะเป็นงานที่ไม่
ต้องใช้ทักษะและอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task identity) คือ ได้ทำงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ทำงานจบกระบวนการ หรือได้ทำเพียงบางส่วน บางจุดของงานเท่านั้น ซึ่งในงานตามสายการผลิตมักพบว่าพนักงานจะทำงานเป็นบางส่วนของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task significant) คือ งานนั้น ๆ มีความสำคัญ และมีคุณค่าแค่ไหน ความสำคัญนี้อาจเป็นความสำคัญและมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือต่อองค์กร หรือมีค่าต่อชีวิตและทรัพย์สินหรือต่อสังคมเพียงไร และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถโดยสารสาธารณะ ซึ่งต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้โดยสาร

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหน โดยได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดการงานของตนเอง หรือในทางกลับกันอาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ

ปัจจัยของงานทั้ง 5 ประการนี้ มีผลต่อสภาวะทางจิตใจที่สำคัญและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และลดปัญหาจากการขาดงานหรือลาออกจากงาน ซึ่งสภาวะทางจิตใจนี้มีด้วยกัน 3 ประการ คือ

1. ความรู้สึกว่างงานนั้นมีความหมาย มีความพิเศษ บุคคลจะรับรู้ว่างงานที่ได้ปฏิบัติไปนั้น เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความสำคัญตามแต่ละทัศนคติของบุคคล

2. ความรู้สึกว่าได้รับผิดชอบในผลลัพธ์จากงานของตนเอง บุคคลจะเชื่อมั่นว่าตนสามารถใช้ความสามารถเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นผลงานจากความพยายามของตน

3. การได้รับทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ผลสะท้อนกลับจากงานจะทำให้ทราบผลลัพธ์จากงานนั้น ๆ จึงทำให้ตนเองทราบความคิดเห็นในผลงานจากผู้เกี่ยวข้อง บุคคลจะต้องสามารถประเมินระดับผลงานของตนเองว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือไม่ และจะเกิดความสุขเมื่อได้รับทราบผลของงานที่ตนทำ ได้รับการยกย่องจากผู้เกี่ยวข้อง หรือถ้าผลลัพธ์ของงานไม่น่าพอใจในสายตาผู้อื่น ก็ต้องยอมรับผลที่เกิดเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

เมื่อบุคคลได้รับผลจากสภาวะทางจิตใจแล้วจะเกิดผลต่อบุคคลและการทำงานโดย

1. บุคคลนั้นจะเกิดแรงจูงใจภายในในระดับที่สูงขึ้นจากการทำงาน
2. งานที่ทำมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

4. จากผลที่เกิดจากสภาวะจิตใจข้างต้น จะส่งผลให้พนักงานมีการหยุดงานและอัตราการลาออกต่ำลง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนประสบผลสำเร็จ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นที่สอดคล้องไปในทางเดียวกันว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง เกิดขึ้นจากการคาดหวังของบุคคล ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจะตั้งเป็นมาตรฐานการกระทำของเขาเอาไว้ เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้กลับพร้อมที่จะลงพยายามทำใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบอาสาสมัครทำงานต่าง ๆ ขอบแข่งขันเพื่อชนะ มีนิสัยรักงานและทำงานที่ยากไม่ย่อท้อ ต้องการแข่งขันกับตนเอง มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะกระทำ ต้องการให้สิ่งที่ทำมีมาตรฐานดีที่สุด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2523; ถวิล ธาราโกชน, 2532; อารี เพชรสุต, 2537) แต่อย่างไรก็ตาม ถวิล ธาราโกชน (2532) กล่าวเพิ่มเติมว่า หากงานที่ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คาดหวังไม่ประสบผลสำเร็จและเกิดขึ้นบ่อยครั้ง การตั้งความคาดหวังก็จะต่ำลงอาจกลายเป็นคนท้อถอย ไม่สู้ ไม่กล้าคิด และไม่กล้าหวังต่อสิ่งต่าง ๆ ในอนาคตต่อไป

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมกเคลแลนด (McClelland, 1980, pp. 163-168 อ้างถึงใน เอี่ยมพร บัวสว่าง, 2551) กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate risk-taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถ โดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจ ในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุ่ล่งไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน สอดคล้องกับ นรา สมประสงค์ (2544) ที่กล่าวว่า เป็นผู้มีความมุ่งมั่นตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอสมควร ไม่อาศัยโชค และซูชิฟ อ่อน โลกสูง (2522) ที่กล่าวว่า เป็นผู้ทำสิ่งที่ยาก มีความมานะพยายาม สนุกสนาน และชอบที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้ง ดารณี วงษ์อยู่น้อย (2545) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมกล้าเสี่ยงพอสมควร แต่อย่างไรก็ตาม สุรางค์ โค้วตระกูล (2544) ให้ความเห็นว่า เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 50-50

หรือมีความเสี่ยงปานกลาง พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดยงจนถึงจุดหมายปลายทาง เช่นเดียวกับ สมยศ นาวิกาน (2543) ที่กล่าวว่า ชอบทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พวกเขาได้กำหนดขึ้นมาด้วยตนเอง โดยจะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวังและกำหนดเป้าหมาย ณ ระดับที่ท้าทายแต่บรรลุได้

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคน ขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือช่วยความสามารถของตนและทำให้ตน เกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่น่าขยันขันแข็ง ในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงาน ที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป สอดคล้อง กับ คาร์นิ วังษ์อยู่น้อย (2545) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมขยัน ขันแข็งในงานที่ต้องใช้สมองขบคิด และงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความ ต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ สอดคล้องกับ คาร์นิ วังษ์อยู่น้อย (2545) ที่กล่าวว่า ชอบทำงานให้เสร็จตามความพอใจของตน ไม่ให้ใครบงการ และสมยศ นาวิกาน (2543) ที่กล่าวว่า มุ่งความสำเร็จเป็นของรางวัล จะเลือกงานที่พวกเขารับผิดชอบส่วนบุคคล แทนที่ จะมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น มีความพอใจจากผลการดำเนินงานของเขาเอง ได้จากความสำเร็จของ งาน เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจ เช่นเดียวกับ นรา สมประสงค์ (2544) ที่กล่าวว่า เป็นผู้ที่มีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องานหรือหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียว มากกว่าผู้อื่น แต่หากต้องเลือกผู้ร่วมงานจะพิจารณาความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of result of decision) โดยไม่ใช้เพียงการคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ ต้องการ ความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เพื่อทราบว่าผลการทำของตัวเอง ว่าเป็นอย่างไรก็จะพยายามปรับปรุง ทั้งในด้านของพฤติกรรม สอดคล้องกับ นรา สมประสงค์ (2544) ที่กล่าวว่า มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเอง และ สมยศ นาวิกาน (2543) ที่กล่าวว่า ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ความคืบหน้าของเป้าหมายทันที รวมทั้ง คาร์นิ วังษ์อยู่น้อย (2545) ที่กล่าวว่า ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจตนมีผลอย่างไร นอกจากนี้ สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ เมื่อ ประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายในเช่นความสามารถและความพยายาม

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of future possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ต่ำ สอดคล้องกับ สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544) ที่กล่าวว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว และคาร์นิ วังษ์อยู่น้อย (2545) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมเล็งการณ์ไกลและมีแผนระยะยาว

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลเลนด์เห็นว่าควรมี ซึ่งสอดคล้องกับ นรา สมประสงค์ (2544) ที่กล่าวว่า เป็นผู้มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า และคาร์นิ วังษ์อยู่น้อย (2545) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีทักษะในการจัดระบบงาน

จากข้อมูลข้างต้น แมคเคลเลนด์ จึงได้สรุปว่าลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง จะมีลักษณะ ดังนี้

1. พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดยจนถึงจุดหมาย
2. เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง
3. เป็นผู้รับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ในการทำงาน
4. เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะยาว
5. ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
6. เมื่อประสบความสำเร็จมักอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลเลนด์

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ใช้แนวคิดคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงของแมคเคลเลนด์ ที่ระบุว่า มีความต้องการ 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ โดยแมคเคลเลนด์ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic apperception test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ ซึ่งแบบทดสอบดังกล่าว เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวในสิ่งที่ตนสนใจและจากการศึกษา แมคเคลเลนด์ ได้ข้อสรุปถึงคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement (naAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการทดลองของแมคเคลเลนด์ พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูล

ป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation (naAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลลักษณะนี้ต้องการความผูกพันสูง ชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง จะพยายามทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ กังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน

ในขณะที่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของแอทคินสัน กล่าวถึง บุคคลจะแสดงพฤติกรรม โดยพิจารณาถึงคุณค่าที่ได้รับจากผลการกระทำ โอกาสที่จะทำสำเร็จ และคุณค่าของความสำเร็จ

แอทคินสัน (Atkinson, 1966 อ้างถึงใน รุ่ง โสภส สติพิทยะ, 2534) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมิน อาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จ หรือไม่น่าพอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้และยัง ได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าจะต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็น คือ

1. แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to achieve success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จเขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. โอกาสของความสำเร็จ (Probability of success) ถ้างานที่ทำไม่ยากหรือง่ายเกินไป บุคคล จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก แต่ถ้างานที่ทำง่ายหรือยากมากเกินไป ไม่ว่าจะคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะไม่คิดว่าเขาจะมีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลว

3. คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive value of success) บุคคลจะมีความพึงพอใจ ในความสำเร็จของตนมากยิ่งขึ้น ถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานยาก ตรงกันข้าม ถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานง่าย เขาก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ใช้แนวคิดคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงของแมคเคลเลนด์ ที่ระบุว่า มีความต้องการ 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชัยวัฒน์ ไพนุพงศ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่อยู่ในตลาดแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เป็นพนักงานที่มีอายุ 21 – 28 ปี ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามกับตัวอย่าง ซึ่งสุ่มแบบสะดวกจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย 5 อันดับแรกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมากที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทน การปรับเงินเดือนประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสมดุลในชีวิตการทำงานและส่วนตัว และลักษณะงานมีความท้าทาย ตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญในการพิจารณาเข้าร่วมงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญ ปัจจัย 6 ด้าน ในระดับสูง คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์กรและนโยบายในการบริหารงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและโอกาสได้เรียนรู้ ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า เหตุผลที่ทำให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายอยากเปลี่ยนงานที่ระบุ ได้อีก 6 ประเด็น คือ ต้องการค่าตอบแทนที่ดีกว่า ต้องการตำแหน่งงานที่สูงขึ้น งานเดิมไม่ท้าทายความสามารถ ต้องการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การเดินทางไม่สะดวก และปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน คือ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายและ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านองค์กรและนโยบายในการบริหารงาน ด้านการมีส่วนร่วมและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสได้เรียนรู้ ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และความเชื่อ อำนาจควบคุม กับความเครียดในการทำงานของพนักงาน

บริษัทเอกชน ผลการศึกษาพบว่า หากพนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวม และมีการรับรู้คุณลักษณะงานรายองค์ประกอบในระดับสูง จะเกิดความเครียดในการทำงานต่ำ ในทางตรงข้าม หากพนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะงาน โดยรวมและมีการรับรู้คุณลักษณะงานรายองค์ประกอบในระดับต่ำ ก็จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานสูง จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน เงินเดือน มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ และทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กันกับความต้องการคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ เมื่อองค์การสามารถเข้าใจในบุคลิกภาพและความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จะทำให้องค์การสามารถวางแผน ออกแบบ หรือปรับเปลี่ยน โครงสร้างการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อพนักงานกลุ่มนี้ เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่เก่งและมีความสามารถอยู่ทำงานกับองค์กรนาน ๆ เพื่อเติบโตไปเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพขององค์กรในอนาคต

พุทธประทุม ต้นสูงเนิน (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท อิตาซี อินดัสตรีล เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 213 คน แบ่งเป็นพนักงานในระดับบริหาร 11 คน ระดับ หัวหน้างาน 48 คน และระดับปฏิบัติการ 154 คน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จมากที่สุด รองลงมา คือด้านความต้องการทางสังคมหรือความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูง และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีหน่วยงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน 3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งรายด้านและโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบรรยากาศองค์การ ด้านการสื่อสาร

มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความเป็นอิสระ และด้านโครงสร้างของงาน

เดชา เดชะวัฒน์ ไพศาล (2552) ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอเรชันต่าง ๆ ในองค์กร โดยช่วงแรกของงานวิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์ด้วยเทคนิคแบบ Repertory grid เพื่อนำไปพัฒนาแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาต่อมา ผลตอบกลับจากกลุ่มเจนเนอเรชันวาย 101 ตัวอย่างและเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) กับเบบี้บูมเมอร์ส (Baby boomer) จำนวน 102 ตัวอย่าง ผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า เจนเนอเรชันวายเห็นว่าเงินเดือน ความรับผิดชอบที่เหมาะสม การมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้รับการยกย่อง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ อัตราการเติบโตขององค์กร ความท้าทายในงาน โบนัส โอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้และทำเลที่ตั้งขององค์กร เป็น 10 อันดับแรกของปัจจัยที่จูงใจในการทำงานมากที่สุด ส่วนความมั่นคง และความเสี่ยงขององค์กรนั้น อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการประกาศเกียรติคุณ สวัสดิการครอบครัว และความเป็นองค์กรข้ามชาติ เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด ซึ่งเจนเนอเรชันวายเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างเจนเนอเรชันเอ็กซ์กับเบบี้บูมเมอร์สให้ความสำคัญมากที่สุด 10 อันดับ คือความรับผิดชอบในงานที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาที่ดี การได้รับการยอมรับในความสามารถ เพื่อนร่วมงานที่ดี เงินเดือน สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล บรรยากาศทำงานที่เป็นกันเอง การเติบโตขององค์กร ความมีอิสระในการทำงาน และผลตอบแทนในรูปแบบของ โบนัส ซึ่งบางปัจจัยและลำดับแตกต่างไปจากความคิดเห็นของเจนเนอเรชันวายพอสมควร

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน 68 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และทดสอบสมมติฐานความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หาผลความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีระดับความพึงพอใจ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉัฐจุฑา นกจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และบุคลากรเงินเนอเรนซ์วาย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วาย 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์กับเงินเนอเรนซ์วาย 3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ ตามเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน 4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเงินเนอเรนซ์วาย ตามเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วายมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. พนักงานที่มีเงินเนอเรนซ์ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3. พนักงานเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. พนักงานเงินเนอเรนซ์วายที่มีเพศ ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

นรุฒม์ พรประสิทธิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลวิจัยพบว่า พนักงานมี

การรับรู้คุณลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ และมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คุณลักษณะของงานโดยรวม และรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ และความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการมีอิสระในการกำหนดด้วยตนเอง ความต้องการมีความสามารถ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับจากงาน และความหลากหลายทางทักษะ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงาน ได้ร้อยละ 19.1 ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการมีอิสระในการกำหนดด้วยตนเอง ความต้องการมีความสามารถ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงาน ได้ร้อยละ 23 ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจและความผูกพันในงาน เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันในงานซึ่งมีผลดีต่อพนักงานทั้งด้านสุขภาพจิตและสุขภาพกาย รวมทั้งต่อองค์กรในแง่ของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์กร

ฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent samples t-Test, One-way ANOVA และ Pearson correlation ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพที่โดดเด่นของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก ร่องลงมา คือ แบบรับประสบการณ์ แบบเห็นพ้อง แบบมีจิตสำนึก และแบบหัวนั้หว ตามลำดับ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และเงินเดือน จะมีความ

ต้องการคุณลักษณะงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับคุณลักษณะงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออก แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเห็นพ้อง และแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกแบบหัวน้าว มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานและความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีคุณลักษณะงานในมิติต่าง ๆ มีกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 420 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent samples t-test, One-way ANOVA และ Pearson correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานแตกต่างกัน และพบว่าคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ปารวีร์ บุญบาศรี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความตระหนักรู้ ทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานต่อการประชาสัมพันธ์ภายในของบริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตระหนักรู้ ทัศนคติของผู้บริหาร และพนักงานต่อการประชาสัมพันธ์ภายใน และเปรียบเทียบความตระหนักรู้ ทัศนคติ ของผู้บริหารและพนักงานของการประชาสัมพันธ์ภายใน รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักรู้และทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานบริษัทภายในของบริษัทจัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับ

ประชากรทุกหน่วย ซึ่งเป็นผู้บริหารและพนักงานภายในของบริษัทจัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) จำนวน 149 คน ผลการวิจัยพบว่า ความตระหนักรู้ของทั้งผู้บริหารและพนักงานต่อการประชาสัมพันธ์ภายในของบริษัทจัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับที่ดี ทักษะของผู้บริหารและพนักงานต่อการประชาสัมพันธ์ภายใน ผ่านเครื่องมือการประชาสัมพันธ์ทั้ง 7 ประเภท ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีทัศนคติที่ดีต่อเว็บแมลงมากที่สุด และน้อยที่สุดคือบอร์ดประชาสัมพันธ์ จากการเปรียบเทียบความตระหนักรู้ของผู้บริหารและพนักงานต่อการประชาสัมพันธ์ภายใน โดยรวมนั้นไม่แตกต่างกัน พบว่าแตกต่างกันเพียงข้อเดียว คือความไม่เพียงพอของข้อมูลที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ทำให้การประชาสัมพันธ์ขาดประสิทธิภาพ โดยพนักงานขาดความตระหนักรู้ในเรื่องดังกล่าวมากกว่าผู้บริหาร จากการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานต่อการประชาสัมพันธ์ภายใน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักรู้และทัศนคติของผู้บริหารและพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางตรงกันข้าม อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.01

พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงานเงินเนอเรนวาย: กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ในประเด็นหลัก 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และ ระดับของความต้องการประสบความสำเร็จ หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีคะแนนบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ ได้แก่บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ สำหรับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มตัวอย่างพนักงาน กลุ่มเงินเนอเรนวายซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีความต้องการแตกต่างกันคือมิติด้านความสำคัญของงานและมิติด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ ทางด้านการศึกษาหาความสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการและระดับของความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มตัวอย่างพนักงานเงินเนอเรนวาย โดยมี 7 ตัวแปรจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงานซึ่งได้แก่ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลายของทักษะ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงออกสามารถร่วมกันทำนายระดับความต้องการประสบความสำเร็จได้

เพ็ญญา ปัญกุลักษณ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร และเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสถิติสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และแรงจูงใจรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางเดียวกัน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางเดียวกัน

ปรีชา รัตนบุรี (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานและความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทัศนคติในการทำงาน ระดับความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.86 จากการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างมีระดับทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมาก และผล

การปฏิบัติของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างมีความสัมพันธ์เชิงบวก และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทัศนคติในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเอง ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรวางวิธีการรักษาและคงไว้ทั้ง 2 ด้านควบคู่กันไปเพื่อให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้าและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้สูงขึ้นและได้ตามเป้าหมายต่อไป

สุพรรณิ พรหมชัย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2 และ 3 จำนวน 175 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบ 1. เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านทัศนคติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านทัศนคติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6. เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลที่ได้จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีร่วมกัน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติและผู้รับบริการ มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนควรจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม

งานวิจัยต่างประเทศ

Katsikea and other (2010 อ้างถึงใน กฤตภัก เป็นถนอม, 2556) ศึกษาผลกระทบของ โครงสร้างองค์การและคุณลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของ ผู้จัดการฝ่ายขายต่างประเทศจากธุรกิจขนาดย่อมในประเทศอังกฤษ จำนวน 1,000 คน พบว่า คุณลักษณะงาน ได้แก่ การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ความมีอิสระของงาน และความ หลากหลายของทักษะมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีทฤษฎีที่สนคติ คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งสามารถนำไปสร้างกรอบแนวคิด กำหนดตัวแปร เพื่อการทดสอบสมมติฐาน และเป็นแนวทาง ในการสร้างเครื่องมือในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยข้อคำถามนั้น ได้ยึดแนวทางตามเนื้อหา ทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้าดังกล่าว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของงานวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 565 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2558) ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2525-2543 ซึ่งมีอายุระหว่าง 15-33 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 275 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2525-2543 โดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1970 อ้างถึงใน วัชรวิทย์ พฤทธิศานนท์, 2549) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา คือ 275 คน

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง คือ 0.05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{275}{1 + 275(0.05)^2} = 162.96$$

จากการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร เท่ากับ 163 คน แล้วทำการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ซึ่งแบ่งพนักงานเป็น 3 ระดับ ตามระดับตำแหน่งงาน เนื่องจากแต่ละระดับตำแหน่งมีความรับผิดชอบและคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
พนักงานระดับบริหาร	2	2
พนักงานระดับหัวหน้างาน	30	18
พนักงานระดับปฏิบัติการ	243	143
รวมทั้งสิ้น	275	163

หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยการขอความร่วมมือจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเข้าไปเก็บข้อมูลจนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามที่คำนวณไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม ซึ่งแบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยมีคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ โดยแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบด้านความรู้ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-5

องค์ประกอบด้านความรู้สึก มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 6-11

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 12-16

ลักษณะแบบสอบถามในตอนี่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ทสเกล (Likert scale) ประกอบด้วยคำถามที่ต้องการคำตอบเป็น 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์สำหรับการแปลคะแนนความหมายของแบบสอบถามจากการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับทัศนคติอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	ระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	ระดับทัศนคติอยู่ในระดับดีปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับทัศนคติอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	ระดับทัศนคติอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ มีข้อคำถาม จำนวน 22 ข้อ พัฒนาจากแบบสอบถามของทวิศักดิ์ ร่องแขวง (2555) ประกอบด้วยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

- ความหลากหลายของทักษะ มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ข้อที่ 1-6
- ความเกี่ยวเนื่องของงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7-10
- ความสำคัญของงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11-14

ความมีอิสระในงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 15-18
 การได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 19-22
 ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีข้อคำถาม จำนวน 21 ข้อ พัฒนาจาก
 แบบสอบถามของ พุทธประทุม ต้นสูงเนิน (2551) โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้
 ด้านความต้องการความสำเร็จ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-7
 ด้านความต้องการความผูกพัน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8-16
 ด้านความต้องการอำนาจ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 17-21
 ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 3 และตอนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5
 ระดับ (Rating scale) ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) ประกอบด้วยคำถามที่ต้องการ
 คำตอบเป็น 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์สำหรับการแปลคะแนนความหมายของ
 แบบสอบถามจากการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีความเห็นด้วยระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความเห็นด้วยระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความเห็นด้วยระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความเห็นด้วยระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างคำถามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มเติมบางส่วนของแบบสอบถามจากแนวคิดของนักวิจัยท่านอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามของตนเอง

3. สร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความครอบคลุมของข้อคำถามตามเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดผลได้อย่างครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดไว้ในการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิดังรายนามและตำแหน่งดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์ | อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ | อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ผศ.ดร.อภิญา อิงอาจ | อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร |

5. หลังจากการปรับแก้ข้อความเรียบร้อยแล้ว ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้วิจัยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของข้อคำถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหานั้น โดยในแบบสอบถามที่ปรับปรุงนั้นกำหนดให้คำตอบแบบเลือกตอบ 3 คำตอบ ได้แก่ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง และอีก 1 ช่องว่างสำหรับการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม โดยให้มีการแทนค่าคำตอบ ดังนี้

คำตอบว่า สอดคล้อง จะได้คะแนนเท่ากับ +1

คำตอบว่า ไม่แน่ใจ จะได้คะแนนเท่ากับ 0

คำตอบว่า ไม่สอดคล้อง จะได้คะแนนเท่ากับ -1

วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC โดยผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 3 คน (บุญเชิด ภิญ โยอนันตพงษ์, 2556) มีสูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

วิธีการแปลผล คือ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ซึ่งทำให้มีข้อคำถามหลังการหาค่า IOC ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน จำนวน 16 ข้อ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อ แต่มีการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมมีข้อคำถามหลังการพิจารณาปรับปรุง จำนวน 16 ข้อ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ จำนวน 22 ข้อ มีข้อที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์จำนวน 3 ข้อ ซึ่งได้ทำการพิจารณาตัดออก รวมมีข้อคำถามหลังการพิจารณาปรับปรุง จำนวน 19 ข้อ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 21 ข้อ มีข้อที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์จำนวน 3 ข้อ ซึ่งได้ทำการพิจารณาตัดออก รวมมีข้อคำถามหลังการพิจารณาปรับปรุง จำนวน 18 ข้อ

6. การดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามหลังการหาค่า IOC และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์อีกครั้ง และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยครอนบาค (Cronbach, 1970) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สรุปผลดังนี้

ตารางที่ 3-2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยครอนบาค	จำนวนคำถาม (ข้อ)
ทัศนคติในการปฏิบัติงาน	.916	16

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยครอนบาค	จำนวนคำถาม (ข้อ)
คุณลักษณะงานที่พนักงานกลุ่ม เงินเนอเรชั่นวาย ต้องการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.913	19
โดยรวม	.965	53

7. นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์ผล และปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อดำเนินการแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัยฉบับสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกเรื่องขอหนังสือจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึง ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัท เพอร์เฟคคอมพานีเยน กรุป จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวกับการวิจัยของผู้วิจัย

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและรอรับแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 163 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 163 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์จำนวน 163 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยรอรับแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วด้วยตนเอง จนได้แบบสอบถามกลับคืนมาตามจำนวนที่กล่าวมาข้างต้น

3. รวบรวมแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาตรวจสอบความถูกต้อง ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้ววิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description analysis) คือ การแจกแจงความถี่ คำนวณเป็นร้อยละ (Percentage) แล้วนำผลเสนอในรูปตารางในการพรรณนาข้อมูล

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ ต้องการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติอนุมาน (Inferential statistics) โดยการหาค่า ความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน 3 คู่ ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 ทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานที่ต้องการ

สมมติฐานที่ 2 ทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะงานที่ต้องการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การแปลความหมายของค่าสหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ วิเชียร เกตสิงห์ (2546) ใช้ได้ใน ทิศทางบวกและลบ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.00 – 0.20 หมายถึงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด

ค่าสหสัมพันธ์ 0.21 – 0.40 หมายถึงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ค่าสหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60 หมายถึงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.61 – 0.80 หมายถึงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 0.81 – 1.00 หมายถึงว่ามีค่าความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรู๊ป จำกัด โดยผลการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนหรือขนาดกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's coefficient correlation)
Sig.	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 163 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนทั้ง 163 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 โดยสรุปจำแนกตามจำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 163)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
เพศชาย		105	64.42
เพศหญิง		58	35.58

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	13	7.98
21 -25 ปี	49	30.06
26 – 30 ปี	63	38.65
มากกว่า 30 ปี	38	23.31
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	101	61.96
ปริญญาตรี	50	30.67
ปริญญาโท	12	7.36
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	143	87.73
ระดับหัวหน้างาน	18	11.04
ระดับบริหาร	2	1.23
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
แผนกบริหาร โรงงาน	2	1.23
แผนกบรรจุสินค้า	65	39.88
ฝ่ายผลิต	14	8.59
แผนกห้องเย็น	4	2.45
แผนกสถิติและวางแผน	18	11.04
แผนกคลังวัตถุดิบ	4	2.45
ฝ่ายซ่อมบำรุง	11	6.75
แผนกผลิต	4	2.45
สายงาน โลจิสติกส์	7	4.29
แผนกทรัพยากรมนุษย์	4	2.45
แผนกผลิตอาหารเปียก	14	8.59
แผนกประกันคุณภาพ	2	1.23

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายทดลองอาหารสัตว์เลี้ยง	2	1.23
ฝ่ายส่งออกต่างประเทศ	10	6.13
ฝ่ายบริการลูกค้า	2	1.23
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	126	77.30
5 – 10 ปี	31	19.02
11 – 15 ปี	6	3.68
รวม	163	100

จากตารางที่ 4-1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 64.42 เป็นเพศชาย และร้อยละ 35.58 เป็นเพศหญิง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.65 รองลงมา มีอายุระหว่าง 21 -25 ปีร้อยละ 30.06 มีอายุมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.31 และอายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 7.98 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.96 รองลงมา ปริญญาตรี ร้อยละ 30.67 และปริญญาโท ร้อยละ 7.36 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 87.73 รองลงมาคือระดับหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 11.04 และระดับบริหารคิดเป็นร้อยละ 1.23 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกบรรจุสินค้า คิดเป็นร้อยละ 39.88 รองลงมาเป็นแผนกสถิติและวางแผน คิดเป็นร้อยละ 11.04 ฝ่ายผลิตและแผนกผลิตอาหารเปียกมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 8.59 ฝ่ายซ่อมบำรุง คิดเป็นร้อยละ 6.75 ฝ่ายส่งออกต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 6.13 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.30 รองลงมา ระหว่าง 5 – 10 ปี ร้อยละ 19.02 และระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.68 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 4-2 ถึงตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 163)

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
องค์ประกอบด้านความรู้	3.96	.60	ดี	3
องค์ประกอบด้านความรู้สึก	4.06	.56	ดี	2
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม	4.15	.64	ดี	1
รวม	4.06	.51	ดี	

จากตารางที่ 4-2 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .51$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.15$, $SD = .64$) รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .56$) และองค์ประกอบด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้ (n = 163)

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ทราบขอบเขตความรับผิดชอบในงานของตนเอง	4.10	.68	ดี	2
ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานของตนเอง	3.97	.77	ดี	3
ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง	3.92	.87	ดี	4

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
สามารถจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน ได้	4.11	.79	ดี	1
หากเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานจะสามารถแก้ไข และตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	3.71	.84	ดี	5
รวม	3.96	.60	ดี	

จากตารางที่ 4-3 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับดีทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .79$) ทราบขอบเขตความรับผิดชอบในงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.10$, $SD = .68$) ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .77$) ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .87$) และหากเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานจะสามารถแก้ไขและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.71$, $SD = .84$)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้ (n = 163)

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
รู้สึกพึงพอใจในงานและภาระหน้าที่ที่ตนเอง ได้รับมอบหมาย	3.96	.83	ดี	4
รู้สึกพึงพอใจต่อปริมาณงานที่ตนเองได้รับ มอบหมาย	3.82	.89	ดี	6
รู้สึกยินดีเมื่อมีผู้กล่าวชมเชยยกย่องการ ปฏิบัติงานของตนเอง	4.07	.90	ดี	3

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้สึก	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
รู้สึกว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในเป้าหมายของบริษัท	4.26	.74	ดีมาก	2
รู้สึกว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและมีความท้าทาย	3.92	.85	ดี	5
รู้สึกว่าอยากปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	4.34	.69	ดีมาก	1
รวม	4.06	.56	ดี	

จากตารางที่ 4-4 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความรู้สึก อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.06, SD = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับดีมากมีด้วยกัน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกว่าอยากปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.34, SD = .69$) และรู้สึกว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในเป้าหมายของบริษัท ($\bar{X} = 4.26, SD = .74$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับดีมีด้วยกัน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ รู้สึกยินดีเมื่อมีผู้กล่าวชมเชยยกย่องการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.07, SD = .90$) รู้สึกพึงพอใจในงานและภาระหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.96, SD = .83$) รู้สึกว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและมีความท้าทาย ($\bar{X} = 3.92, SD = .85$) และรู้สึกพึงพอใจต่อปริมาณงานที่ทำได้ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.82, SD = .89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (n = 163)

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
มีความภูมิใจที่จะบอกว่าตนเองเป็นพนักงานของบริษัทนี้	4.28	.80	ดีมาก	2

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
มีความยินดีที่จะให้บริการลูกค้าอย่างเต็มความสามารถ	4.26	.68	ดีมาก	3
ยินดีที่จะเข้าช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของบริษัท แม้ไม่ได้รับการร้องขอ	3.93	.92	ดี	5
หากมีโอกาสจะบอกสิ่งดี ๆ การทำงานที่บริษัทนี้ให้กับผู้อื่น	3.94	.85	ดี	4
มุ่งมั่นที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเองที่ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตัวเอง	4.35	.71	ดีมาก	1
รวม	4.15	.64	ดี	

จากตารางที่ 4-5 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.15$, $SD = .64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับดีมากมีด้วยกัน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตัวเอง ($\bar{X} = 4.35$, $SD = .71$) มีความภูมิใจที่จะบอกว่าตนเองเป็นพนักงานของบริษัทนี้ ($\bar{X} = 4.28$, $SD = .80$) มีความยินดีที่จะให้บริการลูกค้าอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .68$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับดีมีด้วยกัน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ หากมีโอกาส จะบอกสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่บริษัทนี้ให้กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .85$) และยินดีที่จะเข้าช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบริษัท แม้ไม่ได้รับการร้องขอ ($\bar{X} = 3.93$, $SD = .92$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ
ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีชน กรู๊ป จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 4-6 ถึงตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่
ต้องการ โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 163)

คุณลักษณะงานที่ต้องการ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ความหลากหลายของทักษะ	3.92	.56	มาก	3
ความเกี่ยวเนื่องของงาน	4.16	.57	มาก	1
ความสำคัญของงาน	4.05	.56	มาก	2
ความมีอิสระในงาน	3.88	.78	มาก	4
การได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน	4.05	.60	มาก	2
รวม	4.01	.48	มาก	

จากตารางที่ 4-6 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณลักษณะงานที่ต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .48$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน
พบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความ
เกี่ยวเนื่องของงาน ($\bar{X} = 4.16$, $SD = .57$) ด้านความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .56$) การได้รับ
ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .60$) ความหลากหลายของทักษะ ($\bar{X} = 3.92$,
 $SD = .56$) และความมีอิสระในงาน ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่
ต้องการ ด้านความหลากหลายของทักษะ (n = 163)

คุณลักษณะงานที่ต้องการ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านความหลากหลายของทักษะ				
ต้องการงานที่ได้ใช้ความรู้ทักษะในการ ปฏิบัติงานที่หลากหลาย	4.11	.70	มาก	3
ต้องการงานที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกันไป ตามแต่ละสถานการณ์	4.06	.70	มาก	4
ต้องการงานที่สามารถนำเทคนิคและความรู้ ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้	4.17	.66	มาก	2

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

คุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความหลากหลายของทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
คิดว่าการทำงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เป็นงานที่น่าสนใจ	4.19	.72	มาก	1
ต้องการทำงานที่มีวิธีการทำงานที่มีความ ซับซ้อน	3.07	1.05	ปานกลาง	5
รวม	3.92	.56	มาก	

จากตารางที่ 4-7 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความหลากหลายของทักษะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากมีด้วยกัน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ คิดว่าการทำงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นงานที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 4.19$, $SD = .72$) ต้องการงานที่สามารถนำเทคนิคและความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = .66$) ต้องการงานที่ได้ใช้ความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .70$) และต้องการงานที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .70$) ส่วนข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ต้องการงานที่มีวิธีการทำงานที่มีความซับซ้อน ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 1.05$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน ($n = 163$)

คุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ต้องการงานที่มีความชัดเจนในบทบาท หน้าที่	4.28	.62	มากที่สุด	1
ต้องการรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้น กระบวนการจนสำเร็จ	4.03	.76	มาก	2
รวม	4.16	.57	มาก	

จากตารางที่ 4-8 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = .57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ต้องการงานที่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.28$, $SD = .62$) และมีความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ต้องการรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนสำเร็จ ($\bar{X} = 4.03$, $SD = .76$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความสำคัญของงาน (n = 163)

คุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความสำคัญของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ต้องการทราบว่างานของตนเองส่งผลต่อผล การดำเนินงานของบริษัทอย่างไร	4.13	.70	มาก	1
ต้องการทราบว่างานของตนเองส่งผลต่อ ประสิทธิภาพงานของหน่วยงานอย่างไร	4.11	.66	มาก	2
ต้องการทราบว่างานของตนเองส่งผลต่อการ ทำงานของเพื่อนร่วมงานอย่างไร	4.02	.73	มาก	3
ต้องการทราบว่างานของตนเองส่งผลกระทบ ต่อลูกค้าอย่างไร	3.92	.85	มาก	4
รวม	4.05	.56	มาก	

จากตารางที่ 4-9 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ต้องการทราบว่างานของตนเองส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างไร ($\bar{X} = 4.13$, $SD = .70$) ต้องการทราบว่างานของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของหน่วยงานอย่างไร ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .66$) ต้องการทราบงานของตนเองส่งผลต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงานอย่างไร ($\bar{X} = 4.02$, $SD = .73$) และต้องการทราบว่างานของตนเองส่งผลกระทบต่อลูกค้าอย่างไร ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความมีอิสระในงาน (n = 163)

คุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความมีอิสระในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ต้องการทำงานที่เปิดโอกาสให้ตัดสินใจได้ด้วย ตนเอง	4.02	.76	มาก	1
ต้องการทำงานที่สามารถวางแผนงานของ ตนเองได้อย่างอิสระ	3.93	.88	มาก	2
ต้องการทำงานที่สามารถจัดตารางการทำงาน ได้ด้วยตนเอง	3.79	.91	มาก	4
ต้องการทำงานที่สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ ด้วยตนเอง	3.80	.97	มาก	3
รวม	3.88	.78	มาก	

จากตารางที่ 4-10 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ต้องการทำงานที่เปิดโอกาสให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.02$, $SD = .76$) ต้องการทำงานที่สามารถวางแผนงานของตนเองได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.93$, $SD = .88$) ต้องการทำงานที่สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = .97$) และต้องการทำงานที่สามารถจัดตารางการทำงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.79$, $SD = .91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน (n = 163)

คุณลักษณะงานที่ต้องการ การได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับในการ ทำงานจากหัวหน้างาน	3.94	.77	มาก	4

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

คุณลักษณะงานที่ต้องการ การได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ต้องการทำงานที่สามารถเห็นถึงผลการทำงาน ได้อย่างชัดเจน	4.17	.71	มาก	1
ต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับในการ ทำงานจากทีมงาน	4.06	.72	มาก	2
ต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับในการ ทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.03	.71	มาก	3
รวม	4.05	.60	มาก	

จากตารางที่ 4-11 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ต้องการทำงานที่สามารถเห็นถึงผลการทำงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.17$, $SD = .71$) ต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับในการ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .72$) ต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.03$, $SD = .71$) และต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับในการทำงานจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .77$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวัย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานี กรู๊ป จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 4-12 ถึง ตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 163)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.19	.60	มาก	1

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านความต้องการความผูกพัน	3.97	.62	มาก	2
ด้านความต้องการอำนาจ	3.70	.65	มาก	3
รวม	3.95	.53	มาก	

จากตารางที่ 4-12 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = .53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.19$, $SD = .60$) ด้านความต้องการความผูกพัน ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .62$) และด้านความต้องการอำนาจ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = .65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ (n = 163)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านความต้องการความสำเร็จ				
พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนด	4.42	.65	มากที่สุด	1
ถ้าได้รับมอบหมายงานมาจะรีบทำทันที	4.29	.72	มากที่สุด	2
ชอบทำงานที่ทำทายความสามารถและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.08	.74	มาก	6
ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายแม้ว่าจะพบปัญหา	4.26	.78	มากที่สุด	3
มักจะแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ	4.01	.97	มาก	7
มีการวางแผนการทำงานมาเป็นอย่างดี ก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง	4.15	.76	มาก	4

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ จะไม่ ท้อแท้กับสิ่งที่เกิดขึ้น	4.13	.90	มาก	5
รวม	4.19	.60	มาก	

จากตารางที่ 4-13 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = .60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดมีด้วยกัน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .65$) ถ้าได้รับมอบหมายงานมาจะรีบทำทันที ($\bar{X} = 4.29$, $SD = .72$) และ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายแม้ว่าจะพบปัญหา ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .78$) ตามลำดับส่วนข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากมีด้วยกัน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีการวางแผนการทำงานมาเป็นอย่างดี ก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง ($\bar{X} = 4.15$, $SD = .76$) เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ จะไม่ท้อแท้กับสิ่งที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.13$, $SD = .90$) ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .74$) และมักจะแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ด้านความต้องการความผูกพัน (n = 163)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความผูกพัน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในทุก ระดับของบริษัทได้เป็นอย่างดี	4.25	.71	มากที่สุด	1
เมื่อมีปัญหาเรื่องการทำงานมักได้รับความ ร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.02	.91	มาก	2

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความผูกพัน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน	3.80	.89	มาก	6
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.81	.81	มาก	5
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.97	.72	มาก	3
เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของบริษัท	3.94	.80	มาก	4
รวม	3.97	.62	มาก	

จากตารางที่ 4-14 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับของบริษัทได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.25$, $SD = .71$) ส่วนข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากมีด้วยกัน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ เมื่อมีปัญหาเรื่องการทำงานมักได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 4.02$, $SD = .91$) ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .72$) เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของบริษัท ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .80$) ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .81$) และ เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน ($\bar{X} = 3.80$, $SD = .89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ด้านความต้องการอำนาจ (n = 163)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการอำนาจ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ได้รับมอบหมายจากบริษัทให้ใช้อำนาจตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.72	.84	มาก	2

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการอำนาจ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อถือ และปฏิบัติตามได้	3.66	.68	มาก	3
ชอบเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมและปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วง	3.53	.90	มาก	5
ต้องการงานที่ได้รับโอกาสให้กำกับดูแลการ ทำงานของบุคคลอื่น	3.56	.88	มาก	4
ต้องการงานที่สามารถสร้างผลงานและทำ ให้มีความก้าวหน้าในงานได้	4.03	.77	มาก	1
รวม	3.70	.65	มาก	

จากตารางที่ 4-15 โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = .65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ต้องการงานที่สามารถสร้างผลงานและทำให้มีความก้าวหน้าในงานได้ ($\bar{X} = 4.03$, $SD = .77$) ได้รับมอบหมายจากบริษัทให้มีอำนาจตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .84$) มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อถือและปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .68$) ต้องการงานที่ได้รับโอกาสให้กำกับดูแลการทำงานของบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.56$, $SD = .88$) และชอบเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมและปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = .90$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น

สมมติฐานที่ 1 ทักษะคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานที่ต้องการผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคติในการปฏิบัติงานกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการหาค่าความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ

ทัศนคติในการ ปฏิบัติงาน	ความสัมพันธ์					
	คุณลักษณะงานที่ต้องการ					
	ความ หลากหลาย ของทักษะ	ความ เกี่ยวเนื่อง ของงาน	ความสำคัญ ของงาน	ความมี อิสระใน งาน	การได้รับ ข้อมูล ย้อนกลับ ในการ ทำงาน	รวม
องค์ประกอบ ด้านความรู้	.592*	.375*	.410*	.568*	.561*	.642*
องค์ประกอบ ด้านความรู้ลึก	.432*	.175*	.337*	.294*	.355*	.402*
องค์ประกอบ ด้านพฤติกรรม	.456*	.236*	.284*	.275*	.417*	.419*
รวม	.578*	.308*	.401*	.443*	.522*	.571*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ในภาพรวมทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในระดับปานกลาง ($r = .571$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบของทัศนคติในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านความรู้ลึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานที่ต้องการทุกด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะความเกี่ยวเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการหาค่าความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทัศนคติในการ ปฏิบัติงาน	ความสัมพันธ์			
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์			รวม
	ด้านความต้องการ ความสำเร็จ	ด้านความ ต้องการความ ผูกพัน	ด้านความต้องการ อำนาจ	
องค์ประกอบด้าน ความรู้	.627*	.483*	.602*	.665*
องค์ประกอบด้าน ความรู้สึก	.683*	.602*	.494*	.688*
องค์ประกอบด้าน พฤติกรรม	.630*	.461*	.352*	.556*
รวม	.756*	.600*	.562*	.742*

*p < .05

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ในภาพรวมทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในระดับมาก ($r = .742$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบของทัศนคติในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะงานที่ต้องการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่ต้องการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการหาค่าความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่ต้องการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะงานที่ ต้องการ	ความสัมพันธ์			
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์			รวม
	ด้านความ ต้องการ ความสำเร็จ	ด้านความ ต้องการความ ผูกพัน	ด้านความต้องการ อำนาจ	
ความหลากหลายของ ทักษะ	.592*	.337*	.435*	.528*
ความเกี่ยวเนื่องของงาน	.388*	.101	.303*	.308*
ความสำคัญของงาน	.442*	.089	.306*	.324*
ความมีอิสระในงาน	.552*	.182*	.452*	.460*
การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ในการทำงาน	.555*	.218*	.468*	.482*
รวม	.646*	.235*	.504*	.537*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ในภาพรวมคุณลักษณะงานที่ต้องการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรนซ์ในระดับปานกลาง ($r = .537$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน ไม่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความผูกพัน ($r = .101$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณลักษณะงานที่ต้องการ ความสำคัญของงาน ไม่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความผูกพัน ($r = .089$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4-19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ที่	สมมติฐาน	ผลการศึกษา
1	ทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานที่ ต้องการ	ยอมรับสมมติฐาน
2	ทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ยอมรับสมมติฐาน
3	คุณลักษณะงานที่ต้องการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2525-2543 จำนวนทั้งสิ้น 163 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามระดับตำแหน่งงาน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ ซึ่งใช้อธิบายข้อมูลของกลุ่มประชากร ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งใช้อธิบายระดับทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 64.42 เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.65 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.96

ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกบรรจุสินค้า คิดเป็นร้อยละ 39.88 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.30

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาจำแนกตามองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านความรู้ ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความถี่ของงาน ด้านความสำคัญของงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน ความหลากหลายของทักษะ และความมีอิสระในงาน ตามลำดับ

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ ตามลำดับ

5. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า

5.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่ต้องการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเนชั่น กรุ๊ป จำกัด สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายประเด็นที่น่าสนใจ ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สรุปการอภิปรายผล

การศึกษา	ผลการศึกษา	งานวิจัยที่สนับสนุน
ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย	ภาพรวมอยู่ในระดับดี องค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีความเห็นเป็นอันดับหนึ่ง	ปรีชา รัตนบุรี (2556)
คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย	ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน มีความเห็นเป็นอันดับหนึ่ง	ทวิศักดิ์ รุ่งแขวง (2555) ฉัตรนภา ทิละกุล (2555)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย	ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ	เพ็ญนภา ปัญกุลักษณ์ (2555)
ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05	นรุตม์ พรประสิทธิ์ (2554)
ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05	จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554)
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่ต้องการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05	ทวิศักดิ์ รุ่งแขวง (2555) พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555)

1. ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาจำแนกตามองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน โดย

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีความเห็นเป็นอันดับหนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตัวเอง มีระดับความเห็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย เป็นวัยเพิ่งเริ่มทำงาน เป็นผู้ที่มีพลังการทำงานสูง จึงมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นวัยที่มีความอยากรู้อยากเห็น อยากทดลอง จึงมีความขวนขวายพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงมีการแสดงออกของทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา รัตนบุรี (2556) ที่พบว่า ระดับทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด พบว่า ในภาพรวมมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดย ด้านความเกี่ยวเนื่องของงานมีความเห็นเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีลักษณะของงานตามแผนการผลิต ตามระบบหรือเครื่องจักรอยู่ประจำจุด ทำให้ต้องทำงานในรูปแบบเดิมเป็นประจำ ไม่สามารถมองเห็นกระบวนการหรือขั้นตอนในภาพรวมทั้งหมดได้ อาจทำให้รู้สึกว่าจะไม่มีความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนเท่าที่ควร ทำให้พนักงานมีระดับความคิดเห็นคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ รุ่งแขวง (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณลักษณะงานด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน เป็นอันดับหนึ่ง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษานุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ เป็นอันดับหนึ่งที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากใช้กลุ่มตัวอย่างคนละกลุ่ม ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จึงแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ ตามลำดับ นั่นอาจเป็นเพราะว่า พนักงานกลุ่ม

เจนเนอร์ชันวายต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้มีความมุ่งมั่น พากเพียร ขยัน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และประสบความสำเร็จในอาชีพการงานในตนเองคาดหวังไว้ ทำให้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา ปั่นทุลักษ์ณ์ (2555) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับมาก

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด โดยมีการการศึกษาในรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าพนักงานกลุ่มเจนเนอร์ชันวายส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีลักษณะงานเป็นแบบแผนค่อนข้างจำเจ ไม่ต้องใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลายมากนัก ทำให้เมื่อพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการสูง ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่งผลทำให้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานสูงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นรุตม์ พรประสิทธิ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ

4.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอร์ชันวายเมื่อมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดี มีความรัก ความภาคภูมิใจกับงานที่ทำ จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ต้องการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ จันท์แรม พุทธรุกุล (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันจึงด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์

ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่ต้องการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด พบว่า ในภาพรวมคุณลักษณะงานที่ต้องการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการมีความเห็นในระดับมาก อธิบายได้ว่าพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการทำงานในลักษณะของงานที่ไม่จำเจ มีความท้าทาย สามารถวางแผนของงานเองได้ และเมื่อพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ทำงานตามลักษณะงานที่ต้องการ ก็จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน กระตือรือร้น อยากให้งานออกมาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ทวีศักดิ์ รุ่งแขวง (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า คุณลักษณะงานในภาพรวม คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไปในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกับ พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ที่ศึกษา เรื่อง บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทยต้องการมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการประสบความสำเร็จ (ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3 ประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาจำแนกตามองค์ประกอบเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

1.1 องค์ประกอบด้านความรู้ พบว่า เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานจะสามารถแก้ไขและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรส่งเสริม เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของพนักงานเอง โดยเป็นงานที่ไม่มีผลกระทบต่อความเสียหายของธุรกิจบริษัท

1.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก พบว่า พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อปริมาณงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรมีการหารือ ทบทวนการจัดทำรายละเอียดของงานที่แต่ละคน ได้รับ (Job description) รวมทั้งจัดอบรมการทำแผนงานเพื่อให้พนักงานแต่ละคน ทราบถึงแผนงาน และรู้ถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการงานตามแผนงานนั้น ๆ

1.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม พบว่า พนักงานมีความยินดีที่จะเข้าช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบริษัท แม้ไม่ได้รับการร้องขอ มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การจัดอบรมเพื่อละลายพฤติกรรม เช่น การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ผ่านการจำลองเหตุการณ์ (Team building) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในกลุ่มพนักงาน หรือการจัดท่องเที่ยวของแผนกหรือฝ่าย เป็นต้น รวมทั้งอาจกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งมาจากผลงานของทีม แผนก หรือฝ่าย เพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลการทำงานที่เป็นทีม แผนก หรือฝ่ายด้วย

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเนชั่น กรุ๊ป จำกัด พบว่า ในภาพรวมมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 คุณลักษณะงานที่ต้องการ ในด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่า พนักงานต้องการงานที่มีวิธีการทำงานที่มีความซับซ้อน มีระดับความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้รับผิดชอบการทำโครงการหรือมอบหมายงานที่มีความซับซ้อนยากขึ้น หรือเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และความประสงค์ที่จะทำโครงการขึ้นมาเอง โดยให้เป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน โดยอาจจัดโปรแกรมจูงใจ เช่น ให้ค่าตอบแทนสำหรับผู้เสนอข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน หรือจัดประกวดไคเซน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานได้เสนอความคิดที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน ให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 คุณลักษณะงานที่ต้องการ ในด้านความเกี่ยวเนื่องของงาน พบว่า พนักงานต้องการรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนสำเร็จ มีระดับความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรจัดให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ได้ในตำแหน่งที่เหมาะสม หรือในบางตำแหน่งที่สามารถทำการออกแบบลักษณะงานให้สามารถทำได้เองจนครบกระบวนการ โดยไม่มีผลกระทบ

ต้องงานนั้น ๆ นอกจากนั้น อาจจัดให้มีการสื่อสารการทำงานภายในฝ่าย เพื่อให้พนักงานอื่น ๆ ในฝ่าย ได้รับทราบการทำงาน of พนักงานท่านอื่น ๆ ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจงานของพนักงานท่านอื่น ๆ ไปด้วย หากต้องมีการหมุนเวียน สลับสับเปลี่ยน จะทำให้สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง

2.3 คุณลักษณะงานที่ต้องการ ในด้านความสำคัญของงาน พบว่า พนักงานต้องการทราบว่างานของตนเองส่งผลกระทบต่อลูกค้าอย่างไร มีระดับความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นจึงควรจัดให้มีการสื่อสารไปยังพนักงานทุกระดับ เกี่ยวกับนโยบายและทิศทางขององค์กร และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานในแต่ละขั้นตอน ว่ามีผลกระทบต่อลูกค้าได้อย่างไร รวมทั้ง ให้มีการสื่อสารและรายงานผลประกอบการขององค์กร ในทุก ๆ ไตรมาส พร้อมทั้ง ทบทวนผลงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบและกระตือรือร้นในการทำ ผลงานของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อผลประกอบการขององค์กรที่ดีขึ้นตาม ไปด้วย

2.4 คุณลักษณะงานที่ต้องการ ในด้านความมีอิสระในงาน พบว่า พนักงานต้องการ ทำงานที่สามารถจัดตารางการทำงาน ได้ด้วยตนเอง มีระดับความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรเปิด โอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน จัดตาราง การทำงาน หรือเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง โดยเน้นการมุ่งผลลัพธ์เป็นสำคัญมากกว่าวิธีการ

2.5 คุณลักษณะงานที่ต้องการ ในด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน พบว่า พนักงานต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับในการทำงานจากหัวหน้างาน มีระดับความเห็นอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด ดังนั้นจึงควรชี้แจงกับหัวหน้างาน ให้มีการแจ้งผลสะท้อนกลับในการทำงานหรือ ทบทวนผลการปฏิบัติงานขึ้น อย่างน้อย เดือนละครั้ง โดยอาจจัดอบรมหลักสูตรในเรื่องของเทคนิค การแจ้งผลการปฏิบัติงาน ให้กับหัวหน้างาน เพื่อจะได้มีทักษะในการแจ้งผลการประเมินการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น ไม่เกิดข้อขัดแย้งกัน

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า พนักงานมักจะแสวงหา วิธีการทำงานใหม่ ๆ มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรจัด โปรแกรมการอบรมเรื่องการ บริหารความเปลี่ยนแปลง (Change management) เพื่อให้พนักงานมีความตระหนักรู้รวมทั้งสามารถ ปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา รวมทั้งจัดให้มีการ ไปดูงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการ เปิดโลกทัศน์พนักงานในการสร้างสรรค์คิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความผูกพัน พบว่า พนักงานมีเพื่อน ร่วมงานที่มักขอคำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควร

จัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีกันในฝ่ายหรือแผนก เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม ประเภทกิจกรรมกลุ่มวอล์คแรลลี่ (Walk rally) หรือ การจัดให้มีการแข่งขันกีฬา ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ การจัดตั้งชมรมกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานที่สนใจได้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า พนักงานชอบเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมและปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรภาวะผู้นำ การสื่อสาร และบุคลิกภาพ มอบหมายงานหรือสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ดูแลรับผิดชอบ รวมไปถึงให้มีอำนาจตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นอื่น ๆ ให้ครบถ้วนทั้งองค์การ เพื่อความชัดเจน และสามารถเสนอแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของพนักงานทุก ๆ กลุ่มเงินเนอเรชั่นได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรในองค์การ ทุกกลุ่มเงินเนอเรชั่นล้วนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

2. ควรมีการศึกษาทัศนคติที่มีต่อคุณลักษณะงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในอุตสาหกรรมอื่น ว่ามีความแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร

3. ควรศึกษาตัวแปรตามอื่น ๆ ที่น่าสนใจ เช่น ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การบริหารความเปลี่ยนแปลง เป็นต้น เพื่อเป็นการศึกษาความสนใจหรือรูปแบบและการปรับตัวในการทำงานของกลุ่มพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย ในมิติต่าง ๆ ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤตภัค เป้ณถนอม. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม และถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจนเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์, 2(1), 15-27.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิ์วัฒน์. (2547). ทศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม การวัด การพยากรณ์ และการเปลี่ยนแปลง (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- จันทร์แรม พุททนุกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฉัตรนภา ดิลกะกุล. (2555). การศึกษามูลคณิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณัฐจุฑา นกจันทร์. (2554). การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจนเนอเรชันเอ็กซ์และบุคลากรเจนเนอเรชันวาย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชัยวัฒน์ ไพนุงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชีพ อ่อน โคนสูง. (2522). จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ 1991.

- ณัฐภา ผุดผ่อง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และกลุ่มเงินเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2523). บทบาทของจิตวิทยาต่อการสร้างจิตลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาเกษตรกร. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 10(6), 25-30.
- ดารณี วงษ์อยู่น้อย. (2545). การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนธิ และก่อเกียรติ วิริยะกิจพัฒนา. (2543). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ว่างอักษร.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นวัยและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเงินเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31(121), 1-25.
- เต็มศักดิ์ คทวณิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). เงินเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์กร ทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ชานินทร์ ชูศรี. (2552). พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของผู้ประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยว: กรณีศึกษาเขื่อนรัชชประภา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- นรา สมประสงค์. (2544). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นรุฒม์ พรประสิทธิ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2556). *การวัดและประเมินผลการศึกษาทฤษฎีและประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปารวีร์ บุญบาศรี. (2555). *ความตระหนักรู้และทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานต่อการประชาสัมพันธ์ภายในบริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิเทศศาสตร์การตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ปรีชา รัตนบุรี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานและความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง*. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 6(1), 43-49.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- พงษ์จันทร์ ภูยาพานิชย์. (2546). *ออกแบบงานอย่างไรเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในงาน*. *มนุษยศาสตร์สาร*. 4(1), 1-11.
- พรทิพย์ บุญนิพัทธ์. (2539). *พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในวันที่ 17 พ.ย. 2539 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์, คณะนิเทศศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณี ชูใจเจนจิต. (2533). *แรงจูงใจและความต้องการ*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาและสังคม* (หน้า 17-18). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ. (2551). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และความเชื่ออำนาจควบคุม กับความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- พสุ เดชะรินทร์. (2551, 13-19 ตุลาคม). ช่องว่างในการทำงานระหว่าง Gen X กับ Gen Y. *ผู้จัดการรายสัปดาห์*. หน้า 5.
- พสุ เดชะรินทร์. (2552, 28 กรกฎาคม). การทำความเข้าใจกับคน Gen Y. *กรุงเทพธุรกิจ*. หน้า 10.
- พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย. *WMS Journal of Management Walailak University*, 1(1), 29-45.
- พุทธประทุม ต้นสูงเนิน. (2554). *ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮิตาชิ อินดัสเตรียล เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เพ็ญญา ปันทุลักษณะ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 4(1), 222-232.
- รัชฎา อติสนธิกุล และอ้อยอูมา รุ่งเรือง. (2548). *การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะวิทยาศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- รุ่งโสภส สติชเวทย์. (2534). *การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผลของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.*

- วรรณิสา คงกะทรัพย์. (2555). การรับรู้และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัชรวิ พฤทธิกันนท์. (2549). สถิติเศรษฐศาสตร์เชิงประยุกต์. เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- วิจิตร ศรีสอาน, พันทิพา อุทัยสุข, ประดิษฐ์ อุปรมัย และสุนนทิพย์ บุญสมบัติ. (2543). แนวคิดทางการบริหาร. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพื้นฐานการศึกษา หน่วยที่ 1-10 (หน้า 145). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2546). คู่มือการวิจัย: การวิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ศลิษา ทวีวัฒนะกิจบวร. (2548). ผลกระทบของคุณลักษณะงานและคุณลักษณะ โครงสร้างเชิงสังคมที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2541). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และชนนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2543). องค์การ ทฤษฎี และพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงธน.
- สมร ทองดี. (2532). การพัฒนาบุคลิกภาพ อารมณ์ และสังคมของนักเรียนวัยรุ่น. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการสื่อสาร หน่วยที่ 7 (หน้า 191-243). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุภัทมา ตันตยาภินันท์. (2554). ความแตกต่างภายในองค์กรกับยุทธวิธีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *Executive Journal*, 31(4), 59-64.
- สุพรรณิ พรหมชัย. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 5(1), 93-108.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร. (2550). *Gen Y* ขับให้มันคั่นให้เวิร์ค. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป.
- อารี เพชรผุด. (2537). สภาพการทำงานและองค์ประกอบด้านบุคคล. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อุดม สำอางค์กุล. (2524). *จิตวิทยาสังคม*. เชียงใหม่: วิทยาลัยครูเชียงใหม่.
- อุทิส ศิริวรรณ. (2555, 6 มิถุนายน). How to Win: คน Gen Y. *เชียงใหม่ธุรกิจ*, หน้า 20.
- เอื้อมพร บัวสรวง. (2551). *รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hannay, M., & Fretwell, C. (2010). The higher education workplace: Meeting the needs of multiple generations. *Higher Education Journal*, 10(1), 1-12.
- Katz, D. (1960). The functional approach of the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, (24), 469.
- Kelman, H. C. (1967). Human use of human subjects: The problem of deception in social psychological experiments. *Psychological Bulletin*, 67, 1-11.
- Levickaite, R. (2010). Generations X, Y, Z: How social networks form the concept of the world without borders (the case of Lithuania). *Limes*, 3(2), 170-183.
- Reynold, L. A. (2005). Communication total rewards to the generations. *Benefits Quarterly*, 21(2), 13-17.
- Schoch, T. (2012). Turning the ship around with a four-generation crew. *Information Management Journal*, 46(4), 25-29.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๔๓๔

วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.วรรณภา สือกิตินันท์

ด้วย นายสุวิทย์ มั่งคง รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๖๙๑ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนองานนิพนธ์ เรื่องทัศนคติที่มี
ผลต่อคุณลักษณะและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวายของบริษัท เพอร์เฟค
คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด โดยมี ดร.พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน
การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๙

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๔๗๕

วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ

ด้วย นายสุวิทย์ มั่งคอง รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๖๙๑ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนองานนิพนธ์ เรื่องทัศนคติที่มี
ผลต่อคุณลักษณะและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของบริษัท เพอร์เฟค
คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด โดยมี ดร.พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน
การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ ๐๔๗๖



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นายสุวิทย์ มั่งคอง รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๖๙๑ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนองานนิพนธ์ เรื่องทัศนคติที่มีผล
ต่อคุณลักษณะและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของบริษัท เพอร์เฟค
คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด โดยมี ดร.พิมพ์วิมล วัฒนาทรงยศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน
การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย และคณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๙

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๙

แบบตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป
จำกัด

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติ
ในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานกลุ่ม
เจนเนอเรชั่นวาย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทางด้านทัศนคติ คุณลักษณะงานที่
ต้องการ และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งในครั้งนี้อยู่ตอบ
แบบสอบถาม คือ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด
ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity test)
พร้อมกับขอขอบคุณท่านที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ได้ออกแบบมาเพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่ม
เจนเนอเรชั่นวาย บริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้อย่างดี

นายสุวิทย์ มั่นคง

นิติระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ

สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

20 - 25 ปี

26 - 30 ปี

มากกว่า 30 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

4. ตำแหน่งงาน

ระดับปฏิบัติการ

ระดับหัวหน้างาน

ระดับบริหาร

5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

แผนกบริหาร โรงงาน

แผนกบรรจุสินค้า

แผนกห้องเย็น

ฝ่ายซ่อมบำรุง

แผนกคลังวัตถุดิบ

แผนกทรัพยากรมนุษย์

สายงานโลจิสติกส์

แผนกประกันคุณภาพ

แผนกผลิตอาหารเปียก

แผนกสถิติและวางแผน

ฝ่ายทดลองอาหารสัตว์เลี้ยง

ฝ่ายผลิต

ฝ่ายส่งออกต่างประเทศ

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่
 -1 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
<p>องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง ทัศนหรือเจตคติที่มีต่อความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอีกทั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง ทำให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง</p>					
1. ท่านคิดว่าท่านทราบขอบเขตความรับผิดชอบในงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
2. ท่านคิดว่าท่านทราบและเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
3. ท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่ง	1	1	1	1.00	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
4. ท่านคิดว่าท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
5. หากเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานของท่าน ท่านคิดว่าท่านจะสามารถแก้ไขและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
<p>องค์ประกอบด้านความรู้สึก หมายถึง ทัศนหรือเจตคติที่มีต่ออารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน ได้แก่ ความรู้สึกที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกที่มีต่อปริมาณงาน ความรู้สึกเมื่อ</p>					

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
มีผู้กล่าวชมเชยยกย่องการปฏิบัติงาน ความรู้สึกว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ความรู้สึกว่างานมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ รวมไปถึงความรู้สึกอยากปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด					
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานและภาระหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย	0	1	1	0.67	ใช้ได้
7. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	0	1	1	0.67	ใช้ได้
8. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อมีผู้กล่าวชมเชยยกย่องการปฏิบัติงานของท่าน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
9. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในเป้าหมายของบริษัท	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและมีความท้าทาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม หมายถึง ทักษะหรือเจตคติที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออกถึงความภาคภูมิใจของพนักงานในการเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การชอบที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้ การให้บริการลูกค้าอย่างเต็มความสามารถ การอาสาให้ความช่วยเหลือและร่วมมือ แม้ไม่ได้ร้องขอ การบอกสิ่งดี ๆ ในองค์กรนี้ให้กับผู้อื่น รวมไปถึงการมุ่งมั่นพัฒนาความรู้ ความสามารถ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตน					
12. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทนี้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13. ท่านมีความยินดีที่จะให้บริการลูกค้าอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
14. ท่านยินดีที่จะเข้าช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบริษัท แม้ไม่ได้รับการร้องขอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15. หากท่านมีโอกาส ท่านจะบอกสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่บริษัทนี้ให้กับผู้อื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16. ท่านมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถของตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตัวเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่
- 1 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลายด้านรวมถึงใช้ทักษะแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์ มีโอกาสนำเทคนิคและความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน อีกทั้งได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความซับซ้อน					
1. ท่านต้องการงานที่ได้ใช้ความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
2. ท่านต้องการทำงานที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านต้องการทำงานที่สามารถนำเทคนิคและความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านคิดว่าการงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นงานที่น่าสนใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านต้องการงานที่มีวิธีการทำงานที่มีความซับซ้อน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านชอบทำงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ และเป็นประจำ	0	-1	1	0.00	พิจารณาตัดทิ้ง
<p>ความเกี่ยวเนื่องของงาน หมายถึง การได้ทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน จนจบกระบวนการงาน ได้แก่ การรับทราบหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน การรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการทำงานจนสำเร็จ รวมถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบจนเห็นผลลัพธ์</p>					
7. ท่านต้องการงานที่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
8. ท่านทราบอย่างชัดเจนว่าท่านต้องทำอะไร	0	-1	1	0.00	พิจารณาตัดทิ้ง
9. ท่านต้องการรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบจนเห็นผลลัพธ์	1	-1	1	0.33	พิจารณาตัดทิ้ง
<p>ความสำคัญของงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ทำงานที่มีความสำคัญ และมีคุณค่า ได้แก่ งานที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานและต่อลูกค้า</p>					
11. ท่านอยากทราบว่างานของท่านส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างไร	0	1	1	0.67	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
12. ท่านอยากทราบว่างานของท่านส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของหน่วยงานอย่างไร	0	1	1	0.67	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
13. ท่านอยากทราบว่างานของท่านส่งผลต่อการทำงานของงานของเพื่อนร่วมงานอย่างไร	0	1	1	0.67	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
14. ท่านอยากทราบว่างานของท่านส่งผลกระทบต่อลูกค้าอย่างไร	0	1	1	0.67	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
<p>ความมีอิสระในงาน หมายถึง ความมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ได้แก่ การตัดสินใจได้ด้วยตนเอง สามารถวางแผนงานได้ สามารถจัดตารางการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง</p>					
15. ท่านต้องการงานที่เปิดโอกาสให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
16. ท่านต้องการงานที่ท่านสามารถวางแผนงานของตนเองได้อย่างอิสระ	1	1	1	1.00	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
17. ท่านต้องการงานที่ท่านสามารถจัดตารางการทำงานได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
18. ท่านต้องการงานที่ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
<p>การได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานที่สามารถเห็นผลการทำงานได้อย่างชัดเจน และการมีโอกาสได้รับการสื่อสารเพื่อรับทราบผลสะท้อนกลับในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ทีมงานและเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสได้รับการสื่อสารเพื่อรับทราบประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน</p>					
19. ท่านต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับในการทำงานจากหัวหน้างาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20. ท่านต้องการงานที่สามารถเห็นถึงผลการทำงานได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
21. ท่านต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับในการทำงานจากทีมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22. ท่านต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่
- 1 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
ด้านความต้องการความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่ต้องการงานเต็มเวลาที่ที่สุด ได้แก่ การมีความพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายแม้ว่าจะพบปัญหา โดยเมื่อได้รับมอบหมายงานมา ก็จะรีบทำทันที การชอบทำงานท้าทายและใช้ความสามารถและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกล้าเผชิญกับความล้มเหลวไม่ท้อแท้กับปัญหา การชอบที่จะแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ และการมีความสามารถวางแผนการทำงาน					
1. ท่านจะพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ถ้าได้รับมอบหมายงานมา ท่านจะรีบทำทันที	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
3. ท่านชอบทำงานที่ทำให้ทนายความสามารถและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายแม้ว่าจะพบปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมักจะแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านมีการวางแผนการทำงานมาเป็นอย่างดีก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง	0	1	1	0.67	ใช้ได้
7. เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ ท่านไม่ท้อแท้กับสิ่งที่เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<p>ด้านความต้องการความผูกพัน หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะของพนักงานกลุ่ม</p> <p>เงินเนอเรชั่นหน่วยที่ต้องการการยอมรับจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ต้องการความสัมพันธ์ที่ดี ชอบทำงานภายใต้บรรยากาศของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ได้แก่ การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี การต้องการได้รับความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาในเรื่องงาน หรือต้องการได้รับคำปรึกษาที่ดีในเรื่องส่วนตัว รวมทั้งความรู้สึกภูมิใจหากได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและการรู้สึกมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของบริษัท</p>					
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับของบริษัทได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องงาน ท่านมักได้รับคำแนะนำที่ดีจากหัวหน้างานเสมอ	1	1	-1	0.33	พิจารณาตัดทิ้ง
10. เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องการทำงาน ท่านมักได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11. เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว ท่านมักได้รับคำปรึกษาที่ดีจากหัวหน้างานเสมอ	1	1	-1	0.33	พิจารณาตัดทิ้ง

ข้อคำถาม	จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
	1	2	3		
12. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว	1	1	-1	0.33	พิจารณาตัดทิ้ง
14. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	0	1	1	0.67	ใช้ได้
15. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
16. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของบริษัท	0	1	1	0.67	ใช้ได้
<p>ด้านความต้องการอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีความปรารถนาให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง และต้องการเป็นผู้นำ ได้แก่ การมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้เชื่อถือและปฏิบัติตามได้ กล้าแสดงออกและชอบที่จะเป็นผู้นำในการทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ ชอบทำงานที่เป็นผู้กำกับผู้อื่น และมีความต้องการทำงานที่ทำให้มีความก้าวหน้าในงาน</p>					
17. ท่านได้รับมอบหมายจากบริษัทให้มีอำนาจตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อถือและปฏิบัติตามได้	0	1	1	0.67	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
19. ท่านชอบเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมและปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20. ท่านต้องการงานที่ได้รับโอกาสให้กำกับดูแลการทำงานของบุคคลอื่น	0	1	1	0.67	ใช้ได้ (ปรับข้อคำถาม)
21. ท่านต้องการงานที่สามารถสร้างผลงานและทำให้มีความก้าวหน้าในงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟก คอมพานีเยน กรู๊ป
จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโททางบริหารธุรกิจ ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน โปรดตอบตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด โดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล แต่จะเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้ได้ออกแบบมาเพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท เพอร์เฟก คอมพานีเยน กรู๊ป จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้อย่างดี

นายสุวิทย์ มั่นคง

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

20 - 25 ปี

26 - 30 ปี

มากกว่า 30 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

4. ตำแหน่งงาน

ระดับปฏิบัติการ

ระดับหัวหน้างาน

ระดับบริหาร

5. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

แผนกบริหาร โรงงาน

แผนกบรรจุสินค้า

แผนกห้องเย็น

ฝ่ายซ่อมบำรุง

แผนกคลังวัตถุดิบ

แผนกทรัพยากรมนุษย์

สายงาน โลจิสติกส์

แผนกประกันคุณภาพ

แผนกผลิตอาหารเปียก

แผนกสถิติและวางแผน

ฝ่ายทดลองอาหารสัตว์เลี้ยง

ฝ่ายผลิต

ฝ่ายส่งออกต่างประเทศ

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
องค์ประกอบด้านความรู้					
1. ท่านคิดว่าท่านทราบขอบเขตความรับผิดชอบในงานของท่าน					
2. ท่านคิดว่าท่านทราบและเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานของท่าน					
3. ท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่ง					
4. ท่านคิดว่าท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานได้					
5. หากเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานของท่าน ท่านคิดว่าท่านจะสามารถแก้ไขและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง					
องค์ประกอบด้านความรู้สึก					
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานและภาระหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย					
7. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
8. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อมีผู้กล่าวชมเชยยกย่องการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
9. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในเป้าหมายของบริษัท					
10. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและมีความท้าทาย					
11. ท่านรู้สึกว่ายากปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด					
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม					
12. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทนี้					
13. ท่านมีความยินดีที่จะให้บริการลูกค้าอย่างเต็มความสามารถ					
14. ท่านยินดีที่จะเข้าช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบริษัท แม้ไม่ได้รับการร้องขอ					
15. หากท่านมีโอกาส ท่านจะบอกสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่บริษัทนี้ให้กับผู้อื่น					
16. ท่านมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถของตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตัวเอง					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ความหลากหลายของทักษะ					
1. ท่านต้องการทำงานที่ได้ใช้ความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย					
2. ท่านต้องการทำงานที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์					
3. ท่านต้องการทำงานที่สามารถนำเทคนิคและความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้					
4. ท่านคิดว่าการทำงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นงานที่น่าสนใจ					
5. ท่านต้องการทำงานที่มีวิธีการทำงานที่มีความซับซ้อน					
ความเกี่ยวเนื่องของงาน					
6. ท่านต้องการทำงานที่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่					
7. ท่านต้องการรับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนสำเร็จ					
ความสำคัญของงาน					
8. ท่านต้องการทราบว่างานของท่านส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างไร					
9. ท่านต้องการทราบว่างานของท่านส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของหน่วยงานอย่างไร					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
10. ท่านต้องการทราบว่างานของท่านส่งผลต่อ การทำงานของเพื่อนร่วมงานอย่างไร					
11. ท่านต้องการทราบว่างานของท่านส่งผล กระทบต่อลูกค้าอย่างไร					
ความมีอิสระในงาน					
12. ท่านต้องการงานที่เปิดโอกาสให้ ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง					
13. ท่านต้องการงานที่ท่านสามารถวางแผน งานของตนเองได้อย่างอิสระ					
14. ท่านต้องการงานที่ท่านสามารถจัดตาราง การทำงานได้ด้วยตนเอง					
15. ท่านต้องการงานที่ท่านสามารถเลือก วิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
การได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน					
16. ท่านต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับใน การทำงานจากหัวหน้างาน					
17. ท่านต้องการงานที่สามารถเห็นถึงผลการ ทำงานได้อย่างชัดเจน					
18. ท่านต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับใน การทำงานจากทีมงาน					
19. ท่านต้องการได้รับทราบผลสะท้อนกลับใน การทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านความต้องการความสำเร็จ					
1. ท่านจะพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จตามกำหนด					
2. ถ้าได้รับมอบหมายงานมา ท่านจะรีบทำทันที					
3. ท่านชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถและ ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ บรรลุผลตามเป้าหมายแม้ว่าจะพบปัญหา					
5. ท่านมักจะแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ					
6. ท่านมีการวางแผนการทำงานมาเป็นอย่างดี ก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง					
7. เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ ท่าน ไม่ท้อแท้กับสิ่งที่เกิดขึ้น					
ด้านความต้องการความผูกพัน					
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ในทุกระดับของบริษัทได้เป็นอย่างดี					
9. เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องการทำงาน ท่านมัก ได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
10. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่าน เมื่อ มีปัญหาในเรื่องงาน					

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
11. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
12. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
13. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อ ความสำเร็จของบริษัท					
ด้านความต้องการอำนาจ					
14. ท่านได้รับมอบหมายจากบริษัทให้มีอำนาจ ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่และ ความรับผิดชอบของท่าน					
15. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ ผู้อื่นเชื่อถือและปฏิบัติตามได้					
16. ท่านชอบเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมและ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง					
17. ท่านต้องการงานที่ได้รับโอกาสให้กำกับ ดูแลการทำงานของบุคคลอื่น					
18. ท่านต้องการงานที่สามารถสร้างผลงาน และทำให้มีความก้าวหน้าในงานได้					