

การศึกษามูลค่าของห้องปฏิบัติการของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อคุณลักษณะงาน
ที่ต้องการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์
แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.สาวิตรี บินทสันต์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.วราภรณ์ ช็องเกี้ยวพันธ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน

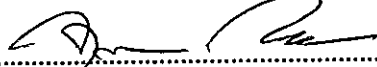
(ดร.สาวิตรี บินทสันต์)


..... กรรมการ

(ดร.วราภรณ์ ช็องเกี้ยวพันธ์)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ รุ่งแทนคุณ)


..... กรรมการ

(ดร.กฤษณา โภธิสารัตนะ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ดร. สาทิตรี บิณฑสันต์ และ ดร. วราภรณ์ ข้องเกี่ยวพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่คอยเป็นกำลังใจและ ให้ความห่วงใยเสมอมา ผู้ทำการวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ และ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ การเรียนการสอนที่มีค่ายิ่ง

สุดท้ายนี้ขอรำลึกพระคุณของ บิดา มารดา ผู้เป็นที่รักและมีพระคุณอันยิ่งใหญ่ ที่ให้กำเนิด ให้สติปัญญา ให้ความรักและความห่วงใย และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ทำการวิจัยด้วยความกรุณาเสมอมา ขอขอบคุณ คุณชรินทร์ จินดาอินทร์ ผู้เป็นสามีที่คอยให้กำลังใจ และคอยช่วยเหลือ ห่วงใย รวมทั้งสนับสนุนผู้วิจัยในทุก ๆ ด้าน ขอขอบคุณพี่น้องและบุคคลในครอบครัวทุกท่าน ขอขอบคุณ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่ทำวิจัย ที่ให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับ งานวิจัยและกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมา จนงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ทำการวิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล

56710176: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บช.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ/ คุณลักษณะงานที่ต้องการ/ เจเนอเรชันวาย

สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล: การศึกษานบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงาน
กลุ่มเจเนอเรชันวายที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียง
และอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง (BIG FIVE
PERSONALITY OF GENERATION Y INFLUENCING ON JOB CHARACTERISTICS: A
CASE STUDY OF A MANUFACTURER OF AUDIO AND ELECTRONICS PRODUCTS FOR
AUTOMOTIVE INDUSTRY IN RAYONG PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สาวิตรี
บิณฑสันต์, Ph.D., วราภรณ์ ช้องเกี่ยวพันธุ์, Ph.D., 142 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยเรื่องการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย
ที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่อ
อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วน
บุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย เพื่อ
ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการด้านคุณลักษณะงานของพนักงาน
กลุ่มเจเนอเรชันวาย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
ของพนักงานเจเนอเรชันวาย ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านความต้องการคุณลักษณะงาน ประชากรที่ใช้
ศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่อ
อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง จำนวน 78 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ
ในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Independent sample t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
F-test (One-way analysis of variance: ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple
regression) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายมีบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบ โดย
รวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านบุคลิกภาพแบบการเห็นพ้องอยู่ในระดับสูง
มีค่าเฉลี่ยระดับคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้าน
ความชัดเจนของงานอยู่ในระดับสูง และพบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายที่มีระดับการศึกษา
ต่างกันมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัย
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และด้านบุคลิกภาพ
แบบมีจิตสำนึกมีผลต่อปัจจัยคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

56710176: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE; M.B.A.
(BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: BIG FIVE PERSONALITY/ JOB CHARACTERISTICS/ GENERATION Y
SATHITA SUKPHIPHATTANAMONGKOAL: : BIG FIVE PERSONALITY OF
GENERATION Y INFLUENCING ON JOB CHARACTERISTICS: A CASE STUDY OF A
MANUFACTURER OF AUDIO AND ELECTRONICS PRODUCTS FOR AUTOMOTIVE
INDUSTRY IN RAYONG PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: SAWITREE BINTASAN,
Ph.D., WARAPORN KONGKIEWPHAN, Ph.D. 142 P. 2016.

The study entitled 'Big five personality of generation Y influencing on required job characteristics, a case study of a manufacturer of audio and electronics products for automotive industry in Rayong Province' attempts to compare personal factors affecting big five characteristics of Generation-Y employees, to compare personal factors contributing job characteristics Generation-Y employees, and to study the relationship between big five personality of Generation-Y employees affecting job characteristics. The population in this study were 78 Generation-Y employees in a manufacturer of audio and electronics products for automotive industry in Rayong Province. Questionnaires were utilized to collect the data whilst the data were analyzed to find statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation as well as Independent Sample t-test, F-test (One-way Analysis of Variance: ANOVA) and Multiple Regression were applied to test the hypothesis. The findings reveal that the Generation-Y employees had big five characteristics in overall at the moderate level. In fact, the characteristics with highest means was agreeable that was at the high level whilst job characteristics in overall gained the high level as well with the highest means on the task identity was the highest. It was also found that Generation-Y employees with different education had different big five characteristics at the statistically significant level of 0.05. Moreover, openness to experience and conscientiousness of big five characteristics had an influence on job description of Generation-Y employees at the statistically significant level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับเงินเนอเรนซ์	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน	36
แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	41
ประวัติความเป็นมาของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
การกำหนดประชากร	58
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
ลักษณะของแบบสอบถาม.....	61
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4 ผลการศึกษา	67
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป.....	68
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ.....	71
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามด้านคุณลักษณะงานที่ ต้องการ	76
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	80
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	107
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผลการวิจัย.....	111
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	115
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	120
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก	127
ภาคผนวก ก.....	128
ภาคผนวก ข.....	135
ภาคผนวก ค.....	139
ประวัติย่อของผู้วิจัย	142

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2-1	วิธีการมองโลกของคนแต่ละเจนเนอเรชั่น	14
2-2	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบห้วนไหว.....	30
2-3	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงออก	31
2-4	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์.....	32
2-5	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	33
2-6	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก.....	34
2-7	การนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปประยุกต์ใช้ในองค์กร.....	45
2-8	ฝ่าย ชื่อย่อฝ่าย แผนก ชื่อย่อแผนก.....	49
2-9	จำนวนของพนักงานกลุ่มตัวอย่างตามแต่ละช่วงวัย.....	50
3-1	จำนวนประชากรเจนเนอเรชั่นวาย แบ่งตามฝ่ายของบริษัทที่ทำการศึกษา	59
3-2	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	64
4-1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ	68
4-2	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ	68
4-3	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
4-4	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	69
4-5	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	70
4-6	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุงาน.....	70
4-7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัย ด้านบุคลิกภาพโดยรวม	71
4-8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัย ด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว.....	72
4-9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัย ด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก	73
4-10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัย ด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์.....	74
4-11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัย ด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัย ด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	75
4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยรวม	76
4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความหลากหลายของทักษะ	77
4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความชัดเจนของงาน	77
4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความสำคัญของงาน	78
4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	79
4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	79
4-19 ผลการทดสอบปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	81
4-20 ผลการทดสอบปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
4-21 ผลการทดสอบปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	84
4-22 ผลการทดสอบปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	85
4-23 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	87
4-24 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน	89
4-25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานกับปัจจัยบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก	91
4-26 ผลการทดสอบปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม...	92
4-27 ผลการทดสอบปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม...	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	95
4-29 ผลการทดสอบปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการกับระดับการศึกษาของผู้ตอบ แบบสอบถาม	96
4-30 ผลการทดสอบปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการกับตำแหน่งงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม	97
4-31 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	99
4-32 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	101
4-33 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่ม เงินเนอเรชั่นวาย.....	103
4-34 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยรวมของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย.....	104
4-35 ตารางแสดงตัวแปรที่ไม่นำเข้าไปใช้ในสมการ	104
4-36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	105

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1	ลักษณะของบุคลิกภาพ (Traits) 5 ด้าน “Big Five Personality”	28
2-2	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน สภาวะทางจิตวิทยาและผลลัพธ์	39
2-3	ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์	43
2-4	ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg’s motivation-hygiene theory)	46
2-5	สาขาของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ทำกรวิจัย	48
2-6	โครงสร้างองค์กร จำแนกตามระดับการบริหารของบริษัทแห่งหนึ่งที่ทำกรวิจัย.....	51

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในยุคโลกาภิวัตน์การแข่งขันกันในเรื่องธุรกิจต่าง ๆ ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บริษัท จำเป็นต้องตระหนักและหากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อรับมือกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจาก ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเชิงรุกและเชิงรับไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยภายนอกหรือแม้กระทั่งปัจจัยภายในของ บริษัทเอง โดยปัจจัยภายนอกนั้นจำเป็นต้องวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามที่เกิดขึ้น ในแง่มุมต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน วัฒนธรรม เทคโนโลยี การแข่งขันและภัยธรรมชาติ ฯลฯ สำหรับปัจจัยภายในถือว่ามีความสำคัญที่บริษัทจะต้องวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อน ซึ่งปัจจัยภายในคือ ทรัพยากรบุคคลรวมถึงวัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบ หนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยเสริมศักยภาพให้สามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายและ แข่งขัน ได้อย่างยั่งยืนมั่นคง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทต้องเผชิญอยู่นอกจาก การแข่งขันกับภายนอกแล้ว ยังมีแรงกดดันจากภายใน คือการบริหารความหลากหลายด้านช่วงวัย ของพนักงานในบริษัท (Generation diversity) ซึ่งพบว่าโครงสร้างประชากรในบริษัทเปลี่ยนแปลง ไปอย่างมาก ยิ่งไปกว่านั้นการบริหารดาวเด่น (Talent management) การวางแผนผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Succession planning) การบริหารวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะนิสัย (Stereotype) ทักษะคติ และแรงจูงใจของคนที่ทำงานในแต่ละเจนเนอเรชัน รวมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหา การทำงานร่วมกันของพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันที่มีลักษณะนิสัย ความคิด ความเชื่อ รูปแบบ การทำงาน และทัศนคติที่แตกต่างกันจนเกิดการ ทำงานที่เรียกว่า การทำงานร่วมกันไม่ได้ หรือ “Out of sync” ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง (Personality clash) ระหว่างพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย คือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-พ.ศ. 2538

จากงานวิจัยของ ไพรซ์วอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส์ (Pricewaterhouse coopers) หรือ PwC (PwC, 2013) พบว่า คนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคดิจิทัล ที่เต็มไปด้วยการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ มีความ เชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง ร้อยละ 70 มองเรื่อง การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัว มากกว่าค่าตอบแทน และพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชันวายกว่าร้อยละ 60 ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานแบบ “Anytime, Anywhere, Any device” ชอบเทคโนโลยี และมองว่าคนรุ่นเก่าชอบวางอำนาจ ทำงานเชิงลำดับชั้น (Hierarchy) ถ้าหลังใน ด้านเทคโนโลยี ในขณะที่เจนเนอเรชันก่อนหน้ามองว่าพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ไม่ทุ่มเท

กับการทำงาน ไม่มีความอดทน เปลี่ยนงานบ่อย ไม่ฟังคำสั่ง ซึ่งหากพิจารณาแบบผิวเผิน อาจไม่ได้เป็นปัญหาที่สำคัญเนื่องจากไม่ส่งผลกระทบต่อการสร้างรายได้ (Bottom line) ให้แก่บริษัท แต่ในความเป็นจริงกลับเป็นปัญหาเชิงลึกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการลาออก (Performance and turnover)

การที่ธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลในองค์กรทั้งสิ้น โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ในการทำงานในแต่ละสถานที่ทำงาน (Workplace diversity) พบว่า พนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย เป็นตัวแปรสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางองค์กรแทนคนรุ่นเก่า ยิ่งไปกว่านั้นแนวโน้มจำนวนคนวัยทำงานยุคเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ Millennials จะมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 80 ของแรงงานทั้งหมดในปี พ.ศ. 2559 (ไทยพีบีเอส, 2556) โดยจะขึ้นเป็นผู้บริหารแทนคนยุคเบบี้ บูมเมอร์ส (Baby boomers) และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงเทรนด์ทั่วโลก ภาคธุรกิจต้องเร่งปรับกลยุทธ์เปลี่ยนนโยบายการทำงานแบบเก่า หรือ 'Top-down approach' มาเป็นประเมิณผลรูปแบบมุ่งเน้นผลงาน (Result-oriented) โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลงานมากกว่าปริมาณเพื่อลดช่องว่างความแตกต่าง รวมทั้งรักษาค nhânรุ่นใหม่ที่เป็นคนเก่ง (Talent) ให้อยู่กับบริษัท หรือไม่ให้สมองไหลออกไปยังต่างประเทศ ซึ่งหลาย ๆ บริษัทเริ่มปรับกระบวนการทางด้านพัฒนาบุคลากรที่จะรักษานักงานให้เหมาะกับแต่ละเจนเนอเรชั่นอย่างจริงจังมากขึ้น ในอดีตอาจใช้หลักการบริหารเดียวใช้กับทุกคนในบริษัท แต่ปัจจุบันบริษัทจำเป็นต้องวิเคราะห์สัดส่วนร้อยละของจำนวนพนักงานแต่ละเจนเนอเรชั่นเพื่อออกแบบ กลยุทธ์ที่เหมาะสม ดังนั้นหากบริษัทยังใช้ นโยบายเดิม ๆ แนวโน้มที่คนเจนเนอเรชั่นนี้จะไม่ตอบสนองและมีแนวโน้มลาออกไปในที่สุด

จากปัจจัยความหลากหลายของแต่ละรุ่นเจนเนอเรชั่น (Generation diversity) ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจในความต้องการซึ่งกันและกัน และกลายเป็นปัญหาการทำงานร่วมกันไปในที่สุด เพราะคนแต่ละเจนเนอเรชั่นมีบุคลิกภาพที่ถูกหล่อหลอมมาจากพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีลักษณะพื้นฐาน รูปแบบการใช้ชีวิต รูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้บุคคลมีทัศนคติและความต้องการแตกต่างกัน (นพคุณ นิสาณิ, 2547, หน้า 26-28) นำไปสู่อัตราการเปลี่ยนงาน (Turnover rate) มีแนวโน้มสูงขึ้น นอกจากนี้จะทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นในการจ้างงานและการอบรมพัฒนาเพื่อทดแทนตำแหน่งเดิม โดยมีผลกระทบในระยะยาวที่เริ่มส่อเค้าเป็นปัญหาคือ ช่องว่างระหว่างพนักงานและผู้บริหารระดับสูงที่กำลังก้าวเข้าสู่การเกษียณ จะทำให้บริษัทไม่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ได้ดีพอ เป็นผลให้การพัฒนาบุคลากรในบริษัทขึ้นมาเป็นระดับบริหารไม่ทันต่อความต้องการ จะพบว่าหลายบริษัท

ชั้นนำจำเป็นต้องว่าจ้างผู้บริหารที่เกษียณอายุแล้วมาดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาต่อด้วยเหตุผลด้านความมั่นคงในระยะยาวของธุรกิจ จึงทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องหันมาให้ความสำคัญในการบริหารบุคลากรตามความหลากหลายมากขึ้น เพราะหัวใจของธุรกิจจะสำเร็จ ลู่ลวงได้ก็ด้วยบุคลากร หลายบริษัทจึงกำหนดกลยุทธ์ด้านความหลากหลายของบุคลากร (Workforce diversity) เช่น ช่วงอายุ และความสามารถพิเศษเพิ่มเข้าไปในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในงานทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายผลตอบแทน และการพัฒนาสายอาชีพ เป็นต้น (จิรประภา อัครบวร และลัดดาวรรณ บุญล้อม, 2553, หน้า 30)

ในความหลากหลายของบุคลากรนั้น บุคลิกภาพก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร บุคลากรที่ถือได้ว่ามีคุณภาพอย่างแท้จริงนอกจากจะต้องมีทักษะ ประสิทธิภาพ และความรู้ความสามารถในการทำงานตามภาระหน้าที่แล้ว ควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับงาน เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในและนอกองค์กร ภาพลักษณ์ขององค์กร คุณภาพงานและความอยู่รอดขององค์กรได้ด้วย (สิริอร วิชชาวธู, 2549, หน้า 47) บุคลิกภาพเป็นเรื่องที่เรียนรู้ฝึกฝนและพัฒนาได้ แม้บางลักษณะอาจต้องใช้เวลาและพัฒนาได้ไม่ถนัดก็ตาม โดยบริษัทสามารถวัดบุคลิกภาพของบุคลากรได้ด้วย แบบทดสอบบุคลิกภาพแบบหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในธุรกิจต่าง ๆ คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ คอสตา และแมคเคเร (Costa & McCrae, 1992) ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ แบบหวนไหว (Neuroticism) แบบแสดงตัว (Extraversion) แบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) แบบเห็นพ้อง (Agreeableness) และแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ทั้งนี้เพื่อช่วยทำให้ทราบถึงลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานแต่ละคนและนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการในบริษัทได้ ดังเช่นงานวิจัยที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานเต็มเวลาในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 202 คน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลสามารถอธิบายด้วยลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้ถึงร้อยละ 15 (Furnham, Eracleous, & Chamorro-Permuic, 2009)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง ซึ่งมีสัดส่วนพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายสูงถึงร้อยละ 61.4 ของจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิต โดยผู้วิจัยคาดว่าผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทได้ทราบถึงคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานเจนเนอเรชันวาย และความสัมพันธ์ระหว่าง

คุณลักษณะงานกับปัจจัยบุคคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่ม รวมทั้งเป็นการสนับสนุนและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความแตกต่างของบุคลากรต่อไป รวมถึงการสรรหาพนักงานที่มีบุคคลิกภาพที่เหมาะสมต่อลักษณะงานของแต่ละแผนกเพื่อส่งเสริมจุดแข็งให้ธุรกิจมีศักยภาพอันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

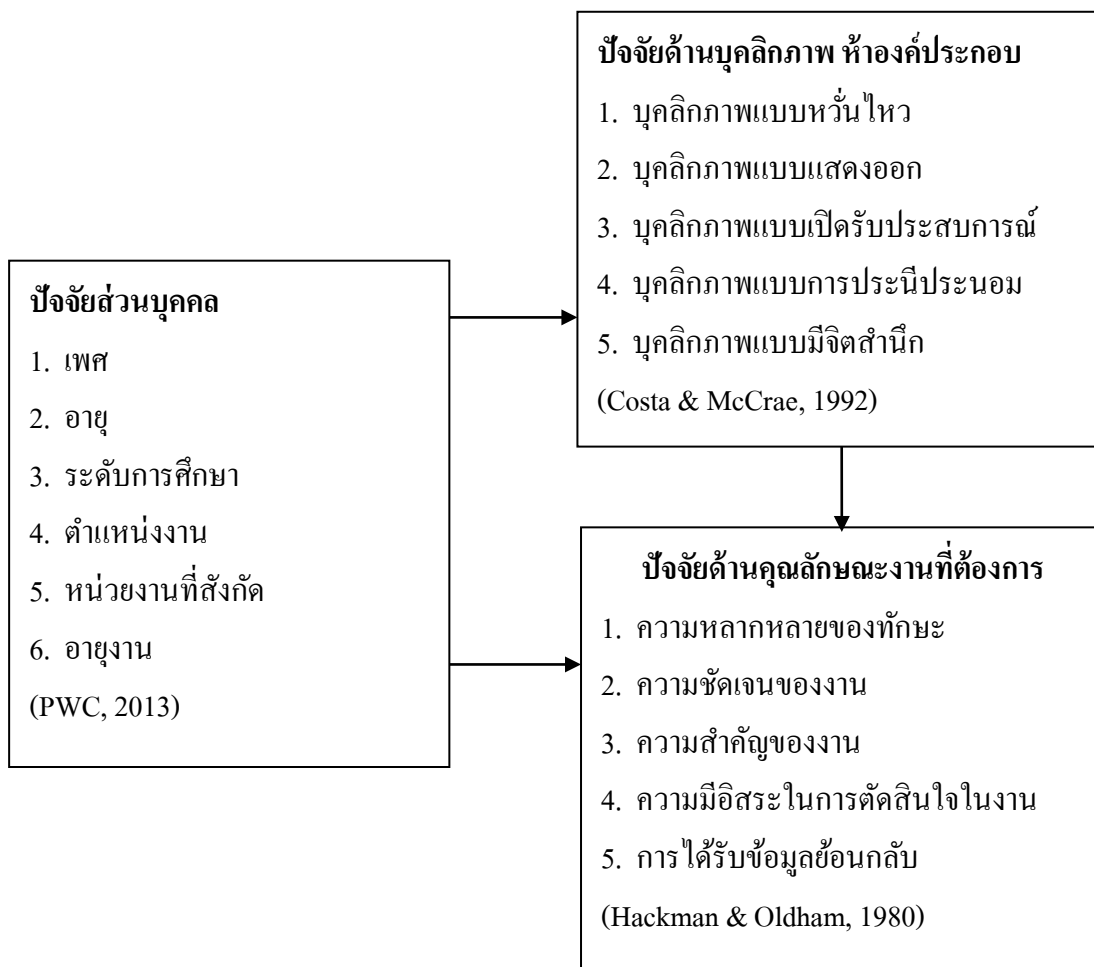
1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการด้านคุณลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงาน ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงาน ส่งผลต่อความต้องการด้านคุณลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ นำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และรักษาคนเก่งในแต่ละกลุ่มเจนเนอเรชั่น
2. เพื่อเป็นแนวทางให้กับบริษัทในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสมต่อลักษณะงานในแต่ละด้าน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน เพื่อรักษาจุดแข็งและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา พื้นที่ที่ทำการศึกษาคือ บริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียง และ อิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายรายเดือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน (Officer) โดยไม่เกี่ยวข้องกับสายงานการผลิตของบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และเป็นพนักงานสัญชาติไทยในระดับปฏิบัติการ (Associate) หรือ Officer ระดับ M1 ขึ้นไปจนถึงระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) หรือ Senior supervisor ระดับ M4 ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 78 คน (บริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์, 2558)

ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งเน้นศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการด้านคุณลักษณะงาน ที่ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีดังต่อไปนี้คือ

ตัวแปรต้น

ประกอบไปด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 แบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวน้าว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ตัวแปรตาม

ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือนมิถุนายน-เดือนกันยายน พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Gen Y) หมายถึง พนักงานที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2538 ซึ่งมีอายุระหว่าง 20-35 ปี

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Gen Y) ช่วงปลาย หมายถึง พนักงานที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2533-2538 ซึ่งมีอายุระหว่าง 20-25 ปี

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Gen Y) ช่วงกลาง หมายถึง พนักงานที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2528-2532 ซึ่งมีอายุระหว่าง 26-30 ปี

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Gen Y) ช่วงต้น หมายถึง พนักงานที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2523-2527 ซึ่งมีอายุระหว่าง 31-35 ปี

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Gen X) หมายถึง พนักงานที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522 ซึ่งมีอายุระหว่าง 36-50 ปี

พนักงานกลุ่มเบบี้ บูมเมอร์ (Baby boomers) หมายถึง พนักงานที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 ซึ่งมีอายุระหว่าง 51-69 ปี

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออก ตามแนวของ Macare & Costa (1992) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The big five personality) ซึ่งได้แก่

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism or emotional stability) หมายถึง บุคลิกภาพที่ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์ และการทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่จะทำให้เกิดอารมณ์เชิงลบ เช่น ความวิตกกังวล ความโกรธ ความซึมเศร้า ฯลฯ บุคคลที่ปรับและควบคุมความหวั่นไหวได้ดี จะถูกรบกวนโดยสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมได้ยาก

บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวทางสังคม หากเป็นคนแบบแสดงออกจะชอบสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นมากแต่ใช้เวลาอยู่กับตัวเองน้อย หากเป็นคนแบบเก็บตัวจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อยแต่ใช้เวลาอยู่กับตัวเองมากกว่า

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัว ความคิด และความเชื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ เช่น มีความคิดฝัน สุนทรีย์ การลงมือปฏิบัติ ฯลฯ

บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง (Agreeableness) หมายถึง เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการรับฟัง ยอมรับคำแนะนำ และปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่นในลักษณะความไว้วางใจผู้อื่น ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ การยอมตามผู้อื่น ความตรงไปตรงมา เป็นต้น

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการบังคับตัวเอง หรือความมีวินัยในตนเองให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จลุล่วง ในลักษณะของความสามารถ ความเป็นระเบียบ ความรับผิดชอบ เป็นต้น

คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) การสร้างคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) ใช้สำหรับการวิเคราะห์และออกแบบงานในการเพิ่มผลผลิตด้วยการหาเทคนิควิธีความสำคัญกับปัจจัยทางจิตวิทยาของผู้ที่ทำงานเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะของงาน 5 มิติ ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง การทำงานแยกออกเป็นหลายกิจกรรมจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถของพนักงานที่แตกต่างกันหลายอย่าง
2. ความชัดเจนของงาน (Task identity) หมายถึง การทำงานแยกออกเป็นหลายกิจกรรมจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถของพนักงานที่แตกต่างกันหลายอย่าง
3. ความสำคัญของงาน (Task significant) หมายถึง ระดับผลกระทบของงานที่คาดว่า จะมีต่อผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร
4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง ความมีอิสระของพนักงานที่สามารถพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนการกำหนดตารางเวลางานรวมถึง เลือกวิธีทำงานได้เองตามความต้องการ
5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานที่ตนเองทำและทราบความคืบหน้าของงานได้ตลอดเวลา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. ประวัติความเป็นมาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น

ความหมายของเจนเนอเรชั่น

มีผู้ให้ความหมาย และคำจำกัดความของเจนเนอเรชั่น ไว้หลากหลาย ดังนี้ เจนเนอเรชั่น หมายถึง ผู้มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกันในสังคมหนึ่ง ๆ โดยประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันนั้น ๆ (Glass, 2007, p. 99)

เจนเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนซึ่งเกิดและเติบโตขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน มีค่านิยมและรูปแบบการดำรงชีวิตที่เหมือนกัน (Takatoshi, 2004, p. 84)

เจนเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่มีแนวคิด อารมณ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ร่วมกัน โดยไม่ใช่เป็นแต่เพียงผู้ที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันเท่านั้น (Zemke, Raines & Filipczak, 2000, p. 64)

เจนเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนซึ่งเกิดภายในช่วงระยะเวลาเดียวกัน และได้รับประสบการณ์ชีวิตที่คล้ายคลึงกัน (Strauss & Howe, 1992, p. 34)

โดยสรุปแล้ว ทั้งนักสังคมวิทยา และนักวิชาการ ต่างก็ได้ให้ความหมายของเจนเนอเรชั่น ไว้คล้ายคลึงกันว่าหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกัน เจริญเติบโตขึ้นมาโดยได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีแนวคิด ทัศนคติ ค่านิยม

พฤติกรรม และรูปแบบในการดำรงชีวิตที่เหมือนกัน

ความสำคัญของเจนเนอเรชัน

จากความหมายที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่าเจนเนอเรชันนั้นเกี่ยวข้องกับเรื่องของอายุ และวิวัฒนาการทางสังคมตามลำดับเวลา ซึ่งนักวิจัยชาวตะวันตกโดยเฉพาะจากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นกลุ่มแรก ๆ ที่เริ่มให้ความสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องเจนเนอเรชัน เพราะทำให้สามารถเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ (Mannheim, 1952, pp. 286-287)

หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันเป็นสิ่งจำเป็นต่อพื้นฐานความเข้าใจโครงสร้างของสังคมที่มีทั้งความต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปรากฏให้เห็นผ่านกระบวนการต่าง ๆ ของคนรุ่นใหม่ที่เริ่มเข้ามามีบทบาทแทนที่คนรุ่นเก่าที่เริ่มทยอยหมดไปจากสังคม โดยแสดงถึงการสืบทอดสิ่งที่ถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ สิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตผ่านทางแนวคิดจากคนรุ่นเก่าไปยังคนรุ่นใหม่ และคนรุ่นถัดไปนั่นเอง (Takatoshi, 2004, p. 85)

เพราะความแตกต่างของเจนเนอเรชันนั้น เป็นที่มาของการทำให้เกิดความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ต่าง ๆ ให้กับสังคม ทั้งในระดับครอบครัว หน่วยงาน องค์กร และประเทศชาติ ดังนั้น หากเราสามารถทำการศึกษา วิเคราะห์ และทำความเข้าใจ ถึงความแตกต่างระหว่างคนในแต่ละเจนเนอเรชัน ในเชิงคุณลักษณะ แนวความคิด ความเชื่อ ทศนคติ แนวโน้ม พฤติกรรมในการใช้ชีวิต การบริโภค และวิธีการทำงานของคนทุกรุ่นจนเข้าใจ หรือรู้ถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นได้อย่างลึกซึ้งตั้งแต่แล้ว ไม่เพียงแต่จะทำให้เราเข้าใจตัวเอง ผู้อื่น รวมถึงสังคมนรอบข้างของเราได้มากยิ่งขึ้นเท่านั้น เช่นเดียวกันกับองค์กรต่าง ๆ ก็สามารถนำผลการศึกษาที่ได้เหล่านั้น ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ทางด้านการบริหารความแตกต่างของบุคลากรในองค์กรได้ด้วย (Humphrey & Stokes, 2000, p. 4)

แนวคิดที่เกี่ยวกับเจนเนอเรชัน

นักเขียน นักการตลาด และนักบริหารที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน ได้ให้แนวคิดตามมุมมองของแต่ละสาขาวิชาไว้แตกต่างกันไป ดังนี้

Zemke et al. (2000, pp. 1-150) ได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับเจนเนอเรชันตามมุมมองในเชิงสังคมวิทยา โดยจัดจำแนกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. Veterans หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1922-1943 เป็นผู้ที่เกิดก่อนหรือเกิดระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 (ค.ศ. 1937-1945) โดยเฉพาะผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1920-1930 เป็นช่วงเวลาแห่งความทุกข์ยากลำบากอย่างแสนสาหัส จึงเป็นชนกลุ่มแรกสุดที่ซึมซับความทรงจำและรับ

อิทธิพลจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ของโลกเอาไว้ ทำให้เป็นผู้เคารพในกฎเกณฑ์ มีวินัย เชื่อในสิ่งที่เป็นความจริงเท่านั้น จงรักภักดีต่อองค์กร เป็นที่พึ่งพาได้ ยึดติดกับจรรยาบรรณ รักรงาน และมองการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้มีเกียรติ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง แต่ให้ความเคารพผู้นำและสถาบัน ขอมปฏิบัติตามคำสั่งหรือการควบคุมโดยผู้นำที่มีอำนาจเพียงคนเดียวเหมือนอย่างทหาร เชื่อมั่นในความสำเร็จด้วยการทำงานเป็นทีม เป็นคนหัวแข็ง เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง ยินดีทำงานหนักโดยแยกชีวิตการทำงานกับครอบครัวออกจากกัน ต้องการร่วมงานกับองค์กรที่มีความมั่นคง เช่น บริษัทใหญ่ ๆ หรือหน่วยงานของรัฐ เป็นผู้ที่ไม่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีแต่สามารถเรียนรู้ได้ และชอบการสนทนาแบบตัวต่อตัว

เนื่องจากคนรุ่นนี้หมดไปจากองค์กรแล้ว แต่หากองค์กรใดยังต้องการจ้างงานในลักษณะงานไม่เต็มเวลา (Part time) หรืองานที่เป็นโครงการ เพื่อใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ของ Veterans เพราะคนรุ่นนี้บางส่วนยังต้องการทำงานเพื่อพิสูจน์ตัวเองว่ายังมีความสามารถและต้องการความยอมรับนับถือ ผู้บริหารจึงพึงทราบไว้ล่วงหน้าว่า การบริหารคนรุ่นนี้จะทำได้เพียงแค่ว่าให้เขาเปลี่ยนพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการได้เท่านั้น โดยไม่ต้องคาดหวังให้เขาเปลี่ยนทัศนคติที่มีติดตัวมาแต่เดิมซึ่งเป็นเรื่องที่ทำได้ยากอย่างยิ่ง อีกทั้งควรให้ความเคารพในอายุและประสบการณ์ของเขา แต่ต้องกล้าพูดในสิ่งที่ควรพูดในฐานะที่เป็นเจ้านายได้เมื่อจำเป็น

2. Baby boomers หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1943-1960 เป็นผู้ที่เกิดในระหว่างหรือหลังสงครามโลก ครั้งที่ 2 หรือคนรุ่นเก่า ซึ่งเติบโตขึ้นมาในยุคที่เต็มไปด้วยโอกาสและความเจริญก้าวหน้า จึงเป็นผู้มองโลกในแง่ดี พ่อเป็นผู้ที่ออกไปทำงานนอกบ้านเพียงคนเดียว โดยมีแม่อยู่บ้านคอยเลี้ยงดู ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เพราะคนรุ่นนี้จะเป็นที่รักและเป็นสิ่งทดแทนการสูญเสียสมาชิกคนอื่น ๆ ไปในระหว่างสงครามโลก ทำให้รับรู้ว่าเป็นบุคคลสำคัญของทั้งครอบครัวและสังคม มีความเป็นตัวของตัวเอง เรียนรู้การทำงานเป็นทีม เห็นงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การพิสูจน์ตนเองด้วยผลงาน ร่วมงานได้กับองค์กรทุกประเภทธุรกิจและอุตสาหกรรมไม่ว่าขนาดเล็กหรือใหญ่ก็ได้ แต่ขอให้มีความเป็นประชาธิปไตย มีความปลอดภัย มีโอกาสในการศึกษาต่อได้เป็นคนขี้งาน และให้ความสำคัญกับงานมาก่อนครอบครัว มีความรู้ด้านเทคโนโลยีไม่มากแต่มีความสามารถในการพัฒนาได้ การทำงานจะยึดถือความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม นิยมการแบ่งความรับผิดชอบให้ผู้นำหลาย ๆ คนร่วมกันบริหารงาน เป็นผู้ร่วมทีมงานที่ดี เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นมักจะมีการ 2 ทางเลือกเท่านั้นคือ หนี หรือสู้ คนรุ่นนี้ในครั้งแรกคือผู้ที่เกิดในปี ค.ศ. 1940-1950 จะยึดถืออุดมคติ บ้างงาน และประสบความสำเร็จในด้านเศรษฐกิจมากกว่าคนในครั้งหลัง หรือผู้ที่เกิดในปี ค.ศ. 1950-1960 โดยผู้เป็นพ่อในกลุ่มคนครั้งแรกดังกล่าวแล้วนั้นจะมีเวลาให้กับลูกน้อยกว่าผู้ที่

เป็นพ่อในกลุ่มคนครึ่งหลังด้วย

ดังนั้น การบริหารงานคนรุ่นนี้ต้องให้ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน แต่เป็นการยอมรับนับถือในความสำเร็จ แสดงให้เห็นโอกาสในความก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง ใฝ่งานที่ท้าทาย เพื่อจะได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ให้มีความสำคัญกับเรื่องความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และใช้การประเมินผลงานแบบ 360 องศา

3. Xers หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1960-1980 เป็นผู้ที่เกิดหลังความยากลำบากของกลุ่ม Baby boomers ผ่านไป หรือคนรุ่นกลางที่อยู่ภายใต้ร่มเงาของ Baby boomers เป็นระยะเวลายาวนาน จึงไม่มีใครสนใจหรือคำนึงถึงความสำคัญจนมีบางคนเรียกคนรุ่นนี้ว่าเป็น Lost generation อัตราการเกิดลดลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากการคุมกำเนิด อัตราการหย่าร้างพุ่งสูงขึ้น พ่อแม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้านทั้ง 2 คน เพราะรายได้จากพ่อเพียงคนเดียวไม่เพียงพอค่าใช้จ่าย เด็กที่เลิกเรียนกลับบ้านมาจึง ไม่มีคนดูแลเพราะวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น แม้แต่บริษัทยักษ์ใหญ่ต่าง ๆ ต้องประกาศให้มีการปลดพนักงาน ลดจำนวนพนักงาน หรือแม้แต่ลดเวลาการทำงานต่อวันลง ทำให้คนรุ่นนี้มีความรู้สึกถูกละทิ้ง และโยยหาความรักความอบอุ่นจากครอบครัว ต้องพึ่งพาตนเอง ขี้ระแวง ช่างสงสัย มองโลกในแง่ร้าย ในการทำงานมีความคิดว่างานก็คืองานเท่านั้น ไม่จงรักภักดีหรือผูกพันกับองค์กร ต้องการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวไม่ชอบทำงานเกินเวลาหรือมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นคนหัวแข็ง ไม่ค่อยสุภาพ ไม่ตรงต่อเวลา ไม่ชอบทำงานในองค์กรที่กำหนดเวลาเข้างานและเลิกงานตายตัว ชอบแต่งกายตามสบายไม่ชอบการใช้อำนาจหรือทำงานตามคำสั่ง แต่จะเลือกทำในสิ่งที่ตัวเองคิดว่าใช่หรือถูกต้องโดยใช้เหตุผลและยึดประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง ไม่ให้ความเคารพผู้อาวุโสหรือผู้นำเหมือนที่ Veterans และ Boomers ให้ความนับถือ ไม่ชอบการทำงานแบบมีระเบียบพิธีรีตองตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา เพราะเห็นว่าอึดอัดเสียเวลารอคอยการตัดสินใจ มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ชอบใช้การติดต่อสื่อสารผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์ ต้องการร่วมงานกับองค์กรที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศหรือมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ชอบการทำงานเป็นทีม หากจำเป็นต้องทำงานเป็นทีม พอใจที่จะให้มีสมาชิกไม่เกิน 3 คน โดยขอเป็นผู้เลือกทีมงานเองแบบไม่มีผู้นำ แต่ร่วมกันออกความเห็นและช่วยกันทำงาน ต้องการสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น รถรับส่ง การรับเลี้ยงเด็กการอบรมทักษะด้านภาษา และเงินกู้ เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารงานคนรุ่นนี้ต้องจัดสถานที่ทำงานภายในองค์กรให้มีบรรยากาศแบบเป็นกันเอง ยืดหยุ่น มีการปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น มีมนุษยธรรม มีเวลาการทำงานที่ไม่ยาวนานกว่าปกติ เพราะคนรุ่นนี้ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารสามารถมอบหมายให้คนรุ่นนี้ทำงาน

ที่มีความสำคัญหลาย ๆ โครงการในเวลาเดียวกันได้ โดยให้หาวิธีการทำงาน ควบคุมและติดตามผลงานด้วยตัวเอง แต่ต้องให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะด้วย คนรุ่นนี้มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงว่าหมายถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มทักษะให้กว้างขวางขึ้น และชอบวิธีการประเมินผลงานแบบพิจารณาที่ความสามารถ ไม่ใช่พิจารณาตามอายุงาน

4. Nexters หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1980-2000 หรือคนรุ่นใหม่ที่เกิดจากพ่อแม่ที่เป็น Baby boomers และ Xers ช่วงต้น ๆ ที่มีอายุประมาณ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งก็คือช่วงเวลาในปัจจุบันที่มีการเจริญเติบโตทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างมากมาย ซึ่งถือกันว่าเป็นช่วงเวลาที่มึบรยากาศของการมองโลกในแง่ดียุคใหม่ คนรุ่นนี้จึงเป็นคนที่มีมองโลกในแง่ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะได้รับการเลี้ยงดูมาอย่างประคบประหงม มีความเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่าคนรุ่นก่อนหน้านี้ ประมาณ 1 ใน 3 เป็นลูกคนเดียวของครอบครัว มีผู้กล่าวว่าถ้า Xers ถูกเปรียบให้เป็น Lost generation แล้ว สำหรับ Nexters ก็คงจะเป็น Found generation เพราะพ่อแม่ทุ่มเทให้ทั้งการศึกษา การสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับความสามารถพิเศษทุกอย่าง ทำให้มีความรู้มากมายทั้ง การอ่าน การเขียน การคำนวณ การร้องเพลง การเต้นรำ การกีฬา และอินเทอร์เน็ตมีการศึกษาสูงมากกว่ารุ่นพ่อแม่ พ่อแม่ในรุ่น Boomers และ Xers ต่างได้รับการเลี้ยงดูมาในแบบที่ตัวเองคิดว่าไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้อิสระเท่าที่ควร จึงต้องการชดเชยให้กับ Nexters ที่เป็นลูกของตัวเองอย่างเต็มที่ จึงมีบางคนกล่าวว่าพ่อแม่ของคนรุ่นนี้เลี้ยงลูกแบบตามใจ ให้อิสระและปกป้องคุ้มครองมากเกินไป คนรุ่นนี้เกิดมาพร้อมกับเครื่องอำนวยความสะดวกทุกอย่างจนมีความรู้สึกที่เทคโนโลยีเป็นเรื่องธรรมชาติที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ทำให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสูง เป็นพวกวัตถุนิยม และเกิดมาในยุคที่มีการผสมผสานของวัฒนธรรมจากคนหลายเชื้อชาติ ทำให้เป็นคนที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากกว่าคนทุกรุ่นที่ผ่านมา มีจิตใจในการทำงานเป็นทีม เพราะคิดว่าทีมหมายถึงทุกคน มีความรู้สึกกับ Boomers ดีกว่าที่ Xers มี แต่ชอบ Veterans มากกว่า โดยให้ความสำคัญกับเรื่องของความซื่อสัตย์และความซื่อตรงเป็นอย่างมาก มีความสามารถในการปรับตัวหรือมีความยืดหยุ่นเป็นจุดแข็งที่สุด มีทัศนคติในการทำงานที่ดี เพราะคิดว่าทุกอย่างสามารถทำได้ ต้องการร่วมงานกับองค์กรธุรกิจ การศึกษา การแพทย์ คอมพิวเตอร์ กฎหมาย และจิตวิทยา เป็นต้น คนรุ่นนี้มีบุคลิกภาพที่คล้าย Veterans หลายอย่าง คือ เชื่อมมั่นในความสำเร็จด้วยการทำงานเป็นทีม มองอนาคตในแง่ดี เชื่อถือในอำนาจส่วนกลางมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ยินดีทำงานหนัก และยอมเสียสละความสุขส่วนตัว ดังนั้น การบริหารงานคนรุ่นนี้ องค์กรต้องแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมายในระยะยาวที่วางไว้หรือสิ่งที่คาดหวัง พร้อมทั้งเรียนรู้และพัฒนาเป้าหมายของพนักงานแต่ละคนอย่างต่อเนื่องไปพร้อมกันเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่กีดกันหรือแบ่งเพศในการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำงาน รวมถึงควรทราบสิ่งที่คนรุ่นนี้ต้องการคือ

ความอิสระในการทำงาน เมื่อเข้าร่วมงานกับองค์กรในช่วงแรกต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน โดยมีพี่เลี้ยงคอยแนะนำช่วยสอนงาน รวมถึงการที่ผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนมีความเต็มใจที่จะทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพราะมีความเชื่อว่าการทำงานหนัก และการตั้งเป้าหมายจะทำให้ความฝันเป็นจริง ชอบการทำงาน และติดต่อสื่อสารด้วยอุปกรณ์ที่ทันสมัย โดย 1 ใน 3 ของคนรุ่นนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทนจากการทำงาน และ 1 ใน 4 ให้ความสำคัญกับเรื่องชื่อเสียงของงานเพื่อให้มองเห็นภาพและเข้าใจถึงวิธีการมองโลกของคนแต่ละเจนเนอเรชัน ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น จึงสรุปรายละเอียดดังแสดงไว้ใน ตารางที่ 2-1 ดังนี้

ตารางที่ 2-1 วิธีการมองโลกของคนแต่ละเจนเนอเรชัน (Zemke, et al., 2000, p. 155)

ด้าน	Veterans	Boomers	Xers	Nexters
ทัศนคติ	ยึดหลักความจริง	มองโลกในแง่ดี	ซีระแวงสงสัย	เต็มไปด้วย ความคาดหวัง
จริยธรรม ในการทำงาน	อุทิศและเสียสละ	ผลักดันให้ งานสำเร็จจุล่ง	ความสมดุล ระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ตั้งใจ มุ่งมั่น
มุมมองเกี่ยวกับ ผู้มีอำนาจ	ให้ความเคารพ	รัก/เกลียด	ไม่ประทับใจ	เป็นบุคคลที่มี ความสุขภาพ
ลักษณะผู้นำ	ตามลำดับชั้น การบังคับบัญชา	ตามความคิดเห็น ของคนส่วนใหญ่	ตามความรู้	ร่วมแรงร่วมใจกัน ทุกคน
การมี ความสัมพันธ์ ส่วนบุคคล	ไม่นิยม	มีความพึงพอใจ	ไม่ค่อยเต็มใจ ยอมรับ	มีความสำคัญกับ ทุกด้านของชีวิต
การแตกแถว ของคนในกลุ่ม	เป็นเรื่องที่ต่ำช้า	เป็นเรื่องที่ไม่ ถูกต้อง	เป็นเรื่องที่น่า ตื่นเต้น	เป็นเรื่องที่ยอมรับ ไม่ได้

ศรีกัญญา มงคลศิริ (2547) ได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับเจนเนอเรชันตามมุมมองในเชิงการตลาดโดยแบ่งคนที่มีอายุตั้งแต่ 18-63 ปี เพื่อทำความเข้าใจ และหาคำอธิบายถึงคนเหล่านั้น

ในเชิงจิตวิทยาให้ลึกซึ้งและชัดเจนว่าตัวตนของคนเหล่านั้นเป็นใคร โดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. Boomers หมายถึง ผู้ที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1946-1964 จากการที่ต้องเติบโตขึ้นมาในยุคที่เพิ่งฟื้นตัวจากสงครามโลก Boomers จึงต้องทำงานเหนื่อยมาตลอดชีวิต ทำให้เป็นนักต่อสู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อว่ามนุษย์ควรทำตามกฎระเบียบ ยอมแพ้ที่จะต้องวิ่งไล่ล่าเทคโนโลยีมีมุมมองของโลกที่ลึกซึ้งแต่อาจไม่กว้าง คนรุ่นนี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี โดยส่วนน้อยที่จบปริญญาตรีได้นั้นมักเป็นผู้ที่มีฐานะทางบ้านค่อนข้างดี มีทัศนคติในการให้ความเคารพและให้เกียรติต่อผู้สูงอายุ นิยมการสื่อสารแบบเห็นหน้าตัวต่อตัว แม้ว่าคนกลุ่มนี้จะเริ่มสูงวัยแต่นักการตลาดทั้งหลายก็ไม่เคยละเลย เพราะเป็นคนกลุ่มใหญ่ที่สุดในปัจจุบันนี้เป็นผู้ที่มีเงินออมมีรายได้ที่มั่นคง มีกำลังซื้อพร้อมที่จะใช้จ่ายสำหรับสิ่งที่ตนเห็นว่าเหมาะสมเพื่อความสุข สุขภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัว งานอดิเรกเพื่อสนองความต้องการส่วนตัว เป็นต้น

เนื่องจาก Boomers ส่วนหนึ่งยังยอมรับไม่ได้ที่จะถูกเรียกว่าเป็นผู้สูงอายุ ใช้ชีวิตผ่านไปวัน ๆ โดยมีหน้าที่เลี้ยงหลานหรืออยู่เฝ้าบ้านเหมือนกับสมัยที่พ่อแม่ของตนเคยทำมาก่อนหน้านี้ แต่กลับออกมาทำงาน โลกไซเบอร์ในวงการต่าง ๆ ในฐานะนักการเมือง อาจารย์บรรยายพิเศษ เป็นที่ปรึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในบริษัทต่าง ๆ และใช้ชีวิตแต่ละวันวุ่นวายไม่ต่างจากเมื่อ 5-10 ปีก่อน (ศรีกัญญา มงคลศิริ, 2547, หน้า 152-155)

2. Generation X หมายถึง ผู้ที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1960-1970 เป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความต้องการเป็นเจ้าของกิจการมากกว่าการเป็นพนักงานบริษัทตลอดชีวิตมีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานหนัก มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรที่ตนทำงานด้วย แม้จะมีความภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าผู้อาวุโสอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะคนกลุ่มนี้เคยมีประสบการณ์ได้เห็นได้สัมผัสผู้ใหญ่ที่รู้จักที่เคยโดนลดเงินเดือน หรือให้ออกจากงานเมื่อภาวะเศรษฐกิจไม่ดีทั้ง ๆ ที่ผู้ใหญ่เหล่านั้นเป็นคนทุ่มเททำงานให้กับบริษัทอย่างภักดีมาตลอด จึงทำให้คนกลุ่มนี้มองโลกและอนาคตในแง่ร้าย คัดค้านต่อสู้เพื่อตัวเอง และสร้างจุดยืนของตนเองที่แตกต่างให้โดดเด่นเหนือผู้อื่น จะมีจริยธรรมในการทำงานตรงเท่าที่ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะผลประโยชน์ต่างตอบแทน ต้องการความก้าวหน้า ต้องการรู้ว่าตนมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในองค์กร ต้องการให้มีการประเมินผลงานและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ แต่คนกลุ่มนี้ก็ยังคงหลงใหลในความสำเร็จน้อยกว่า Boomers ให้ความสำคัญต่อผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงิน เพราะต้องการความมั่นคงด้านการเงิน ต้องการที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่มั่นคง มีระบบ มีหลักการมีเป้าหมาย มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน ต้องการให้มีผู้คอยชี้แนะในการทำงาน หลายคนที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญหลาย ๆ ระดับ สามารถให้คำแนะนำเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างเป็น

ทางการมากกว่าแบบไม่เป็นทางการ ต้องการให้ฝ่ายบริหารคอยกระตุ้น และให้คำแนะนำ
 ในการทำงานแบบภาพรวมที่เกี่ยวข้องกันทั้งหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว แม้ว่าคนกลุ่มนี้
 จะดูเหมือนเป็นคนซึ่งสงสัยในสิ่งต่าง ๆ รอบตัวในที่ทำงาน ทำทฤษฎีความคิดผู้สูงอายุ และหมิ่นผู้ที่อยู่
 ในอำนาจ การจะหักล้างความคิดต้องอาศัยเหตุผลที่เหนือกว่า ไม่ใช่ใช้ความเป็นผู้สูงอายุกว่า แต่ก็
 เป็นผู้ที่องค์กรต้องการเพราะเป็นคนทำงานดี ขยัน มีความยืดหยุ่น ทำงานโดยหวังผล ทำงานได้
 อย่างอิสระ ทำงานแบบกำหนดแนวทางได้เอง นิยมการสื่อสารทุกรูปแบบ แต่ก็ชื่นชอบการสื่อสาร
 แบบเห็นหน้า ตัวต่อตัวมากกว่า มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างดี และยอมรับการเปลี่ยนแปลง
 ต่าง ๆ ในโลกแห่งการทำงานได้ดี หากได้รับการชี้แนะและการกระตุ้นจากผู้บริหารที่ดี คนกลุ่มนี้จะ
 เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ได้อย่างดี คนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี เป็นผู้ที่มิ
 ความตระหนักในตนเองสูง จึงทำให้เป็นผู้ที่มีความตระหนักในตราสินค้าที่หลากหลายสูงตาม
 ไปด้วย เพราะตราสินค้าเป็นสิ่งที่สะท้อนตัวตนได้ดีที่สุด ทักษะคิดที่มีต่อพ่อแม่เป็นความรู้สึกรัก
 แบบห่างเหินจะใช้วิธีการปลุกตัวออกจากสังคมในการแก้ปัญหาหรือต่อต้านสิ่งที่ไม่เห็นด้วย
 ถึงแม้ว่าคนกลุ่มนี้จะมีขนาดเล็กที่สุดก็ตาม แต่ก็มี Generation X กลุ่มหนึ่งที่มีพฤติกรรมโดดเด่น
 ในฐานะลูกค้าแถวหน้า และเป็นเจ้าของธุรกิจรุ่นใหม่ที่น่าจับตามองเช่นกัน จึงทำให้นักการตลาด
 หลายคนหันมาให้ความสำคัญกับคนกลุ่มนี้ และค้นหาวิธีทำตลาดด้วยวิธีการเฉพาะ (ศรีกัญญา
 มงคลศิริ, 2548, หน้า 126-127)

3. Generation Y หมายถึง ผู้ที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1971-1980 จบการศึกษาในระดับ
 ปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำแทบทุกคน และคิดว่าการจบปริญญาโทมีความสำคัญเท่า ๆ กับการจบ
 ปริญญาตรีของ Generation X เพิ่งเริ่มต้นทำงานในบริษัทได้ไม่นาน เป็นกลุ่มคนที่ช่างสงสัยมาก
 ที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นก่อนหน้า แต่ก็เป็นคนรุ่นใหม่ที่อารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี นิยม
 การสื่อสารแบบไม่เห็นหน้าและไม่ใช้เสียง มักจะมีทัศนคติต่อผู้สูงอายุแบบที่ไม่ให้ความเคารพต่อ
 ผู้ใหญ่ มองผู้สูงวัยไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง เจ้านายในที่ทำงาน หรือแม้แต่ผู้บริหารประเทศว่ามี
 ความคิดล้าสมัย คนกลุ่มนี้จะมีความคิดและพฤติกรรมสับสน ไม่แน่ใจว่าแบบแผนการดำรงชีวิตที่ดี
 ควรจะเหมือนคนรุ่นก่อนกลุ่มไหนดีกว่ากัน มีมุมมองของโลกกว้างกว่าคนรุ่นก่อนแต่ไม่ลึกซึ้งเท่า
 เพราะเติบโตมาในยุคที่อินเทอร์เน็ตพัฒนาการเข้าสู่จุดสูงสุด ทำให้มีข้อมูลและระบบการคิดที่
 สมบูรณ์กว่า ยืนอยู่บนโลกของความเป็นจริง เชื่อในทางเลือกที่หลากหลาย และจะไม่ยึดติดกับ
 ทางเลือกหรือวิธีการเดิม ๆ ที่เคยนำความสำเร็จมาให้ Boomers และ Generation X ทั้งนี้เป็นผลมา
 จากความอิสระทางการศึกษา การสื่อสาร การเลือกอาชีพ และการเลือกเพศ เป็นต้น ซึ่งทำให้คน
 กลุ่มนี้ไม่ยึดติดกับตราสินค้าเหมือน Generation X แต่เน้นคุณค่าที่จับต้องได้ มีความทันสมัยแปลก
 ใหม่ และตรงใจ เป็นกลุ่มคนที่มีขนาดใหญ่รองเป็นอันดับ 2 ที่กำลังค้นหาความเป็นตัวของตัวเอง

มักใช้พฤติกรรมก้าวร้าวเป็นวิธีการแก้ปัญหาหรือต่อต้านสิ่งที่ไม่เห็นด้วย มีความผูกพันใกล้ชิดกับพ่อแม่และสมาชิกในครอบครัวมากกว่า Generation X หลายคนยังชอบใช้ชีวิตแบบเด็กไม่ยอมโต เพราะเติบโตมาอย่างมีความสุขในบ้านที่อบอุ่น ได้รับความรักและการตามใจแต่เยาว์วัยเข้าใจความรักและความห่วงใยของพ่อแม่ และมีความเชื่อว่าพ่อแม่คือที่พึ่งในทุกกรณีที่เดือดร้อน (ศรีภักญญา มงคลศิริ, 2548, หน้า 148-149)

4. Millennial หมายถึง ผู้ที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1981-1987 เป็นคนสายพันธุ์ใหม่ที่มีความคิด และวิถีชีวิตโดดเด่นแตกต่างจากคนเจนเนอเรชันก่อนอย่างสิ้นเชิง ส่วนหนึ่งกำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ส่วนหนึ่งเพิ่งจบการการศึกษา และเริ่มทำงานได้ประมาณคนละ 1-4 ปี ส่วนหนึ่งเริ่มต้นทำธุรกิจของตนเอง เป็นผู้ที่มีความรอบรู้หลายด้าน เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี นิยมการสื่อสารแบบไม่เห็นหน้าและไม่ใช้เสียง เป็นกลุ่มคนที่มีความละเอียดอ่อนเรื่องอัตลักษณ์ เชื่อมมั่นในพลังของตนเอง ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำได้จริง กล้าแสดงออก เป็นนักล่าฝัน รักครอบครัว เคารพให้เกียรติบุพการีและผู้อาวุโสตามแบบฉบับ การแสดงออกของตนเอง เป็นเจ้าของชีวิตและเป็นผู้ทรงอำนาจตัดสินใจเลือกทุกอย่างด้วยตัวเอง นอกจากนี้ยังเป็นกลุ่มที่ตัดสินใจซื้อประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อย่างสมบูรณ์แบบไม่ว่าจะเป็นข้าวของเครื่องใช้สำหรับครอบครัวหรือสำหรับตัวเอง และอุปกรณ์สำคัญสำหรับการดำรงชีวิตทุกอย่าง (ศรีภักญญา มงคลศิริ, 2548, หน้า 152-153)

ศรีภักญญา มงคลศิริ (2548, หน้า 173) ได้สรุปไว้ว่า การศึกษาคนตามเจนเนอเรชันนั้นเกิดจากสมมติฐานทางสังคมวิทยาที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) Life Stage หมายถึง การเชื่อว่าผู้ที่เดินทางผ่านแต่ละช่วงเวลาของชีวิตจะมีการเปลี่ยนแปลงในความคิดและพฤติกรรม ซึ่งก็คือการเชื่อว่าคน ๆ เดียวกันเมื่ออายุเปลี่ยนไปย่อมคิดไม่เหมือนเดิม 2) Current conditions หมายถึง การเชื่อว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จะเป็นตัวแปรกำหนดความคิดและพฤติกรรม 3) Cohort experience หมายถึง ประสบการณ์ร่วมกันในอดีตเมื่อวัยเดียวกัน จะทำให้คนอายุกลุ่มเดียวกันคิดอ่านใกล้เคียงกัน เมื่อรวมสามตัวแปรนี้เข้าด้วยกันจึงทำให้เชื่อได้ว่าคนอายุกลุ่มเดียวกันย่อมมีพื้นฐานความคิดบางอย่างที่เหมือนกัน แต่ก็สามารถมีพฤติกรรมต่างกัน ทั้งนี้ เป็นเพราะพัฒนาการทางความคิดทำปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและตัวตนภายในของผู้บริโภคคนนั้น ๆ

สิวารัตน์ ณ ปทุม (2552, หน้า 71) ได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับเจนเนอเรชันตามมุมมองในเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ช่วงกลุ่มบุคลากรดังนี้

1. กลุ่มเงียบ เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2468-2488 มีลักษณะพื้นฐานเป็นผู้ที่ยึดถือความถูกต้อง

ตามบรรทัดฐานทางสังคม ชอบการทำงานในลักษณะการใช้คำสั่งและควบคุม จึงต้องการผู้นำที่เข้มแข็งและมีผลงาน โดยยินดีที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่หรือทักษะใหม่เพื่อประสิทธิผลในงานที่ทำอยู่

2. กลุ่มเกิดหลังสงครามโลก เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2489-2507 มีลักษณะพื้นฐานในการใช้ชีวิตอยู่กับงาน ชอบช่วยเหลืองาน ต้องการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาโดยให้มีส่วนในเรื่องการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในงาน การมอบหมายหน้าที่ที่ท้าทาย ทำให้เจริญเติบโตในงานได้ รวมถึงการมีความมั่นคงในงาน ความปลอดภัย และบรรยากาศในงานที่ส่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งหมายถึงการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. กลุ่มเอ็กซ์ เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2508-2520 มีลักษณะพื้นฐานในการทำงานเพื่ออยู่เท่านั้น เพราะให้ความสำคัญกับความสมดุลของงานกับชีวิตและครอบครัวมากกว่ากลุ่มใด ต้องการเป็นผู้นำอิสระ หรือเป็นผู้ประกอบการธุรกิจของตนเองมากกว่าการเป็นลูกจ้าง มีความคิดสร้างสรรค์ทางด้านเทคโนโลยี ต้องการการทำงานที่มีความหลากหลายและโปร่งใส ต้องการรางวัลตอบแทนด้านการเงินและผลประโยชน์พกพากจากการทำงานแบบด่วน ซึ่งหมายถึงเห็นผลได้ทันที ต้องการสภาพแวดล้อมในงาน และการเติมเต็มบรรยากาศในการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่เคร่งครัดเป็นผู้ที่ชอบแสวงหาสิ่งที่ใหญ่กว่าและดีกว่าในเรื่องของงาน จึงยินดีที่จะย้ายงานเพื่อสร้างทักษะ มีความภักดีในงานต่อระดับบริหาร

4. กลุ่มวาย เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2521-2538 มีลักษณะพื้นฐานในการทำงานหนักเพื่อหวังผล มีความทะเยอทะยานสูง และความคาดหวังที่จะมีโอกาสในการเติบโตได้อย่างรวดเร็วต้องการประสบความสำเร็จทางการเงิน เสาะแสวงหาความท้าทาย งานที่มีความหมาย และมีผลโต้ตอบทันที ชอบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ มีความภักดีต่อองค์กร แต่ภักดีกับหัวหน้างานโดยตรงการจัดจำแนกกลุ่มคนตามช่วงอายุจากแนวคิดที่ต่างมุมมองดังกล่าวไว้แล้วข้างต้นนั้น

จะเห็นได้ว่ามีความคล้ายคลึงกันในการอธิบายด้านคุณลักษณะของคนแต่ละเจนเนอเรชัน ยกเว้นมีเพียงความแตกต่างกันในการกำหนดเกณฑ์ซึ่งเป็นปี ค.ศ. หรือ พ.ศ. ที่ใช้จำแนกกลุ่มคนอยู่บ้างเล็กน้อยเท่านั้น ดังเช่นที่ Zemke et al. (2000, p. 3) กล่าวไว้ว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกกลุ่มคนของเขานั้นมีการทับซ้อนกันในช่วงปลายของคนรุ่นหนึ่ง กับช่วงเริ่มต้นของคนอีกรุ่นหนึ่ง เพราะไม่มีป้ายสัญลักษณ์ใด ๆ ที่สามารถบ่งชี้ได้อย่างชัดเจนว่ายุคของคนรุ่นหนึ่งจะสิ้นสุดลง ณ เวลาใด และยุคของคนอีกรุ่นหนึ่งจะเริ่มต้นที่จุดไหน แต่สามารถคาบเกี่ยวกันได้ 3-4 ปี เช่นเดียวกับที่ ศรีภักญญา มงคลศิริ (2548, หน้า 126, 148) กล่าวไว้ว่า แม้ว่าหลาย ๆ คำอธิบายอิงจะเห็นไม่ตรงกันว่า Gen X ควรจะครอบคลุมผู้บริหาร โภคอายุสักเท่าใดแน่ แต่เมื่อทำการประเมินข้อมูลจากหลาย ๆ สำนักก็สามารถสรุปได้ว่า Gen-X คือผู้ที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1960-1970 และหากต้อง

เจาะจงว่า Gen-Y คือคนกลุ่มใด นักการตลาดแต่ละคนอาจจะเจาะจงต่างกันไป บ้างก็หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1979-1994 บ้างก็ หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1971-1980 แต่ก็ขออนุญาต Gen-Y ว่าเป็นผู้บริโภครุ่นต่อเนื่องจาก Gen-X โดยครอบคลุมผู้ที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1971-1980 เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย

1. ความหมายของเจนเนอเรชันวาย

เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ เจนวาย (Gen Y) หรือ Millennials นั้น มีหลายแหล่งข้อมูลที่มีการจำแนกกลุ่มของช่วงอายุในคนรุ่นนี้ โดยแต่ละแหล่งข้อมูลนั้นได้ระบุช่วงระยะเวลาของปีเกิดที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงไม่มีข้อสรุปที่แน่นอนเกี่ยวกับช่วงปีเกิดของคนกลุ่มนี้ แต่จากการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยได้ประมาณช่วงปีเกิดของกลุ่มคนรุ่นนี้ตามนิยามของ Strauss & Howe (2000) คือ พ.ศ. 2523-2546 (ภูเบศร์ สมุทรจักร และนิพนธ์ ดาราวุฒิมาประกรณ์, 2557) ซึ่งในปัจจุบันกลุ่มคนในรุ่นนี้จะมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 11-34 ปี และจากการสำรวจคนทำงานในยุคเจนเนอเรชันวายของถือเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 80 ของแรงงานทั้งหมดในอีก 3 ปีข้างหน้าแทนคนยุค Baby Boomers เนื่องจากช่วงอายุของคนรุ่นนี้จะคาบเกี่ยวกัน คือเป็นรุ่นที่มีทั้งกำลังจะเริ่มต้นทำงาน รุ่นเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน และรุ่นที่ทำงานมาระยะหนึ่ง เจนเนอเรชันวายนี้ เป็นรุ่นที่เกิดมาในช่วงเวลาหลังสงครามหรือเป็นช่วงเวลาที่บ้านเมืองอยู่ในสภาวะปกติสุข และเป็นช่วงที่สภาวะแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจอยู่ในช่วงการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเป็นยุคแห่งโลกเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว คนในรุ่นนี้จึงมีพฤติกรรมชอบแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง และไม่ชอบอยู่ในกฎเกณฑ์เงื่อนไข

จากการค้นคว้าและศึกษาเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย ทางผู้วิจัยยังไม่พบทฤษฎีที่เกี่ยวกับเจนเนอเรชันวายใด ๆ แต่พบเพียงแนวคิดจากนักวิจัยของท่านต่าง ๆ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย และสรุปแนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวายไว้ดังต่อไปนี้

ภูเบศร์ สมุทรจักร และนิพนธ์ ดาราวุฒิมาประกรณ์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย หรือเจนเนอเรชัน Millennials หมายถึง กลุ่มประชากรที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2546 ตามนิยามของ Strauss & Howe (2000) เป็นประชากรเจนเนอเรชันวาย แตกต่างกันไป แต่นิยามของ Strauss & Howe (2000) ได้รับการอ้างอิงมากที่สุด หลังจากที่เขาตีพิมพ์หนังสือ Millennials rising: The next great generation อธิบายเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของประชากรกลุ่มนี้ ซึ่งแตกต่างจากประชากรเจนเนอเรชันเอกซ์ (x) และเจนเนอเรชันบีบูม (Baby boom) หลังจากนั้น การศึกษาเกี่ยวกับประชากรเจนเนอเรชันวาย จึงได้รับการสนใจอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในสาขา การบริหารทรัพยากรบุคคลและการตลาด เนื่องจากประชากรกลุ่มนี้ส่วนหนึ่งได้เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานและอีกส่วนหนึ่งกำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมจนถึงมหาวิทยาลัย และเนื่องจาก

ประชากรกลุ่มนี้มีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่ม Baby boom ในวรรณกรรมบางฉบับจึงเรียกว่า Echo baby boom ทำให้ประชากรกลุ่มนี้มีนัยสำคัญทางการตลาด

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ได้กล่าวถึงกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของประเทศไทยไว้ว่า เจนเนอเรชั่นวาย (พ.ศ. 2521-2540) เกิดและเติบโตขึ้นในช่วงที่มีความเจริญของสังคมเริ่มเข้าสู่ยุคประชาธิปไตยและประเทศยังคงพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังเปิดรับอารยธรรมต่างชาติทั้งตะวันตกและเอเชีย เทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่การพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเกิดผลกระทบที่ตามมาคือ ปัญหาสังคมต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์ อาชญากรรม โสเภณี สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

อุทิศ ศิริวรรณ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2533 ซึ่งคนเจนเนอเรชั่นวายส่วนใหญ่ รักง่าย หน่ายเร็ว สมารถสั้นกล้าแสดงออก หัวือหวา ทันแฟชั่น ทันโลก ทันเหตุการณ์ เกาะติดเทคโนโลยีใกล้ชิด ต้องการประสบความสำเร็จแบบเป็นตัวของตัวเองและไม่ต้องการเป็นเจ้านายคน แต่ต้องการทำงานแบบเป็นนายตนเอง ไม่ชอบให้ใครมาสั่ง ไม่ชอบให้ใครบังคับ ข่มขู่ หรือควบคุม

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) ได้สรุปข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของ Gen Y ในสหรัฐอเมริกาและประเทศจากฝั่งตะวันตก ซึ่งมีลักษณะตรงกับ Gen Y ในประเทศไทยไว้ว่า ลักษณะที่ Gen Y มีร่วมกัน ทั้งเรื่องบุคลิกภาพ ทักษะคิด ค่านิยม และแนวโน้มของพฤติกรรม มีอยู่ 13 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. เป็นตัวของตัวเองสูง คน Gen Y จะมีความคิดอ่าน ทักษะคิด เป้าหมาย รวมถึงการแต่งกาย วิถีพุดจา รูปแบบการใช้ชีวิต ที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง พวกเขาภูมิใจเช่นนั้น เพราะไม่ต้องการเลียนแบบใคร อีกทั้งยังยืนยันหยัดความคิดเห็นของตัวเอง ไม่คล้อยตามผู้อื่นง่าย ๆ พุดจาตรงไปตรงมา และไม่ชอบให้ใครมาสั่ง

2. ความอดทนต่ำ หมายถึงทั้งความอดทนทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อหิว ร้อนเหนื่อย หรืออ้วน จะแสดงออกมาอย่างชัดเจน และมีภูมิต้านทานทางใจและอารมณ์ที่ต่ำกว่า Generation อื่นด้วย พวกเขาจะเก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้

3. อยากรู้ อยากเห็น คน Gen Y มักจะถามว่า “ทำไม” อยู่บ่อย ๆ ซึ่งเป็นที่มาของคำว่า “Why (Y) Generation” และเมื่อถามออกไปแล้วก็ยังต้องการคำตอบอีกด้วย

4. ทำทายกฎระเบียบ คน Gen Y ไม่นิยมกฎระเบียบ ขอบบังคับ ไม่ชอบอยู่ในกรอบ ยิ่งมีการควบคุมอย่างเข้มงวด ยิ่งอยากจะทำผิดกฎยิ่งขึ้น ไปอีก และนอกจากกฎระเบียบแล้ว Gen Y ก็ไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณี หรือแนวปฏิบัติเดิม ๆ สักเท่าใดนัก

5. ทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพของคน Gen Y มักมีความชัดเจนและตั้งเป้าหมายไว้สูง มีความมุ่งมั่นและจะทุ่มเทเพื่อไปให้ถึง ถ้าเป็นไปได้พวกเขาอยากเติบโตอย่างก้าวกระโดด เพื่อไปสู่จุดหมายในเวลาอันสั้น
 6. คู่แข่งกับเทคโนโลยี คน Gen Y มักจะมีอุปกรณ์ดิจิทัลและเทคโนโลยีเป็นของตัวเอง สามารถใช้คอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่วและใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับโลกของอินเทอร์เน็ต
 7. ชอบการเปลี่ยนแปลง คน Gen Y มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้ไม่แน่ใจว่าจะนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า แต่ก็กล้าเสี่ยง อยากรอง และรู้สึกตื่นเต้นที่ได้เปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่
 8. กระตือรือร้น คน Gen Y เป็นกลุ่มคนไฟแรงและมีความคล่องแคล่ว คิดเร็ว พูดเร็ว ทำเร็ว เมื่อทำอะไรก็อยากเห็นผลเร็ว ๆ บางครั้งอาจดูเหมือนไม่ละเอียดรอบคอบ ยังได้ทำงานที่เขาชอบเขาจะกระตือรือร้น ตื่นเต้นเป็นที่สุด คนที่อึดอัดชักช้าจึงเข้ากับพวกเขาได้ยาก
 9. มองโลกในแง่ดี คน Gen Y มักคิดถึงสิ่งต่าง ๆ ในเชิงบวกและคิดในแง่ดีว่าทุกอย่างเป็นไปได้
 10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คน Gen Y มีความคิดหรือไอเดียมากมายอยู่ในสมองและอยากจะทำให้ความคิดหรือไอเดียนั้น ๆ เกิดขึ้นจริง
 11. มั่นใจในตนเองสูง ความมั่นใจของ Gen Y เป็นไปในเชิง “รู้สึกดีกับตนเอง” ไม่ได้นำไปเปรียบเทียบกับผู้ใด จนบ่อยครั้งที่พวกเขาถูกคนรุ่น Gen B และ Gen X เข้าใจผิดว่าไม่อ่อนน้อม แข็งกระด้าง หรือก้าวร้าว นอกจากนี้ คน Gen Y ไม่ค่อยมีอาการเก้อเขิน หรืออาการประหม่าเมื่อต้องพูดต่อหน้าสาธารณะชนหรือต่อหน้าคนมาก ๆ
 12. ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า คน Gen Y ไม่ได้เคารพผู้ที่อายุมากกว่า หรือตำแหน่งสูงกว่า แต่พวกเขาจะเคารพที่ตัวตนของคนนั้น การอายุมากกว่าหรือตำแหน่งที่สูงกว่าไม่มีอิทธิพลใด ๆ ต่อคน Gen Y
 13. มีความจงรักภักดีกับองค์กรต่ำ คน Gen Y เลือกทำงาน ไม่ใช่องค์กรหรือบริษัท เวลาที่ต่อรองเรื่องงาน พวกเขาจึงยื่นกรานที่จะทำหน้าที่ที่โตกว่าที่องค์กรเสนองานให้ และมักจะมององค์กรเป็นเพียงสะพานเชื่อมเขาไปสู่เป้าหมายทางอาชีพที่ตั้งไว้ นั่นจึงทำให้อัตราการลาออกของคน Gen Y ในองค์กรหรือบริษัทต่าง ๆ มีสูงมาก เมื่อเทียบกับคน Generation อื่น ๆ
2. เงินเนอเรชั่นวัยกับการทำงาน
- เนื่องจากเงินเนอเรชั่นวัยเริ่มเข้าสู่การทำงานในองค์กรมากขึ้น และจะเริ่มเข้ามาแทนที่ของกลุ่มคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์ และเจนเอ็กซ์ ทำให้องค์กรหนึ่ง ๆ นั้นจะประกอบไปด้วยกลุ่มคนทั้ง 3 รุ่นทำงานอยู่ด้วยกัน จากการศึกษาตามบุคคลลักษณะนิสัยของคนเจนวัยกับการทำงานนั้น

ย่อมแตกต่างกับกลุ่มคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์และเจนเอ็กซ์โดยมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยกับการทำงานไว้ดังนี้

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2558) ได้กล่าวถึง คนเจนวายกับการทำงานไว้ว่า พวกเจนวาย เป็นวัยที่จัดว่าเพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำ มีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกันแบบว่าชอบส่งอีเมลล์ มากกว่าพูดกันต่อหน้า ทำนองว่าไม่ชอบทะเลาะทำให้พวกผู้ใหญ่ไม่ค่อยชอบเท่าไรนัก

จิรัชยา ชีรสุวิภากร (2556) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่คุณ Gen Y ไม่ชอบอย่างมาก คือ ระเบียบวินัยที่มากเกินไป เช่น ห้ามใช้โทรศัพท์มือถือระหว่างทำงาน ห้ามใช้คอมพิวเตอร์ในเรื่องส่วนตัว นอกจากนี้คน Gen Y มักจะรู้สึกอึดอัดเมื่อความคิดเห็นของพวกเขาไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และความรู้สึกไม่พอใจเหล่านี้ อาจทำให้ Gen Y บางคนยอมลาออกจากงานทันทีโดยไม่คำนึงถึงปัญหาเรื่องการตกงาน

จากการศึกษาเรื่อง “จูงใจคน Gen-Y ทำงาน” ของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) (2556) หรือ PHR Thailand contributor พบว่า คน Gen-Y เป็นพวกที่มองและเรียกร้องความสมดุลของชีวิตงานและส่วนตัว (Work-life balance) ไม่นิยมทำงานล่วงเวลา หรือโอvertime อย่างเอาเป็นเอาตาย โดยเฉพาะบริษัทที่ไม่มีนโยบายจ่ายค่าล่วงเวลาแต่อยากให้พนักงานทำงานเล็ก ดึก กลุ่มคน Gen-Y เหล่านี้จะไม่มีทางทุ่มเทให้กับองค์กรแม้แต่องค์กรจะบังคับก็ตามและพบว่า คน Gen-Y เป็นคนทำงานที่ไม่อุทิศตัวเองให้กับองค์กรเท่าไรนัก เว้นแต่องค์กรที่พยายามสร้างสมดุลให้กับชีวิตของเขาอีกทั้งคน Gen-Y เป็นพวกที่ทำทนาย ชอบทำงานเป็นทีม ไม่หยุดอยู่กับที่

เสาวนีย์ พิสิฐานุสรณ์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า Gen Y อย่างก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน ด้วยข้อมูลความรู้ที่อัดแน่นอยู่ในหัว มากกว่าที่คนวัยยี่สิบรุ่นก่อนหน้าพวกเขาทุกรุ่นเคยมีมา และยังมีพร้อมมูลด้วยข้อมูลข่าวสารที่มากกว่าเพียงปลายนิ้วสัมผัสในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ พวกเขา ยังมีความคาดหวังที่สูงยิ่ง แต่สิ่งที่พวกเขาคาดหวังสูงสุดและเป็นสิ่งแรกคือตัวของพวกเขาเองในการทำงาน Gen Y ดูเหมือนจะเรียกร้องสูงและรักษาสีทหรืออย่างเต็มที่ แต่พวกเขาไม่ใช่คนหยิ่งโหยง แม้อาจจะดูเหมือนเป็นเช่นนั้น แต่ความจริง พวกเขาเพียงแค่ชอบเรียกร้องขอมือที่ ที่จะคอยช่วยเหลือเกื้อหนุนพวกเขาในการทำงาน รวมทั้งต้องการคนที่คอยให้กำลังใจอีกนิดหน่อย ในการจะลงมือทำทุกสิ่งทุกอย่างเท่านั้นเอง สำหรับ Gen Y บางคนแล้ว นิยามคำว่า “จริยธรรมการทำงาน” จำเป็นต้องเปลี่ยนใหม่ และยังมีนิยามอีกหลายอย่างที่ Gen Y เปลี่ยนมันเสียใหม่ พวกเขาไม่แบ่งแยก

เพศและเชื้อชาติ ผู้หญิงสามารถดูกีฬาและเล่นวิดีโอเกมเหมือนผู้ชาย Gen Y โตขึ้นมาพร้อมกับ การบริโภคสื่ออย่างกว้างขวาง ทำให้พวกเขาคุ้นชินและยอมรับความหลากหลาย

เพื่อความสะดวกและง่ายต่อการจำแนกข้อมูลของกลุ่มประชากรสำหรับการศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอเลือกใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ คิววาร์ตน์ ณ ปทุม (2552) โดยผู้วิจัยไม่ได้นำเอา กลุ่มเงียบ เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2468-2488 เข้ามารวมอยู่ในงานวิจัยด้วย เพราะในปัจจุบันกลุ่มคน ดังกล่าวได้หมดไปจากองค์กรแล้ว เนื่องจากการเกษียณอายุงาน และศึกษาเฉพาะ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเกิดหลังสงครามโลก เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2489 -2507 (ค.ศ.1946-1964) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้จะ ขอเรียกว่า กลุ่มบูมเมอร์สหรือ Baby boomers เพื่อให้สอดคล้องกับอีก 2 กลุ่มที่เหลือคือ กลุ่มเอ็กซ์ เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2508-2522 (ค.ศ.1965-1979) และกลุ่มวาย เกิดช่วงอายุปี พ.ศ. 2523-2538 (ค.ศ. 1980 -1995) ด้วยเหตุผลที่ว่าแนวคิดดังกล่าวนี้มีเกณฑ์ในการจำแนกช่วงอายุตามปี พ.ศ. แบบไทยได้ชัดเจนและไม่ทับซ้อนกันระหว่างกลุ่มด้วย อีกเหตุผลหนึ่งที่ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์ ดังกล่าวข้างต้นเพราะว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกกลุ่มบูมเมอร์ส กลุ่ม Gen X และ Gen Y นั้นตรงกับที่ PwC ได้ทำการวิจัยโดยความร่วมมือระหว่าง PwC มหาวิทยาลัย Southern california และ The London Business School ผ่านการสำรวจพนักงานในกลุ่ม Gen Y และ Generation อื่น ๆ กว่า 44,000 คน จากเครือข่าย PwC ใน 18 ประเทศทั่วโลก การสำรวจดังกล่าวใช้เวลา 2 ปีในการจัดทำ ยิ่งไปกว่านั้น PwC มีความน่าเชื่อถือ โดยผ่านการวิเคราะห์ของ IDC MarketScape และ ข้อมูล ความคิดเห็นของลูกค้าในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกที่มีต่อบริษัทที่ปรึกษา มองว่ากลุ่มที่ปรึกษาทาง ธุรกิจของ PwC มีความสามารถมากที่สุดในการบริหารจัดการกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีความท้าทาย อีกทั้งยังสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจผ่านทางนวัตกรรมใหม่ ๆ (Value-creating innovation) และช่วย ปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ดีให้แก่ลูกค้าได้โดยตรง และ PwC ได้รับการจัดอันดับเป็นผู้นำกลุ่มที่ ปรึกษาทางธุรกิจในระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกประจำปี พ.ศ. 2558 ซึ่งบริษัทที่ทำการศึกษานั้นอยู่ใน ภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (สุกัญญา ศิริรวง, 2558) รวมถึงการที่มีผู้นิยมใช้เกณฑ์ช่วงอายุของกลุ่ม บูมเมอร์สดังกล่าวนี้ทั้งในหนังสือ บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ เป็นจำนวนมากพอสมควร และ เหตุผลสำคัญที่สุดคือ เพื่อสามารถเปรียบเทียบผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยซึ่งจัดทำขึ้นในประเทศไทย รวมทั้งที่จัดทำขึ้นในต่างประเทศได้ทั้ง 2 แหล่งที่มา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ความหมายของบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาบุคลิกภาพที่มีชื่อเสียงหลายท่านได้ให้ความหมาย และคำจำกัดความของ บุคลิกภาพไว้ ดังนี้

ศรีเรื่อน แก้วก้งวาล (2551, หน้า 7-8) กล่าวว่าบุคลิกภาพคือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน เป็นต้น ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

Eysenck (1970, p. 2) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือ องค์ประกอบรวมทั้งก่อนข้างถาวรของลักษณะนิสัย อารมณ์ ความเฉลียวฉลาด ลักษณะทางร่างกาย ซึ่งเมื่อรวม ๆ กันแล้วจะเป็นตัวกำหนดวิธีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นลักษณะเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล

Cattell (1950, p. 2) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือ แนวคิดที่สามารถทำให้เราทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

Murray (1938 อ้างถึงใน ศรีเรื่อน แก้วก้งวาล, 2551, หน้า 185) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ มีลักษณะค่อนข้างถาวร รวมทั้งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ และลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลจากการให้ความหมายและคำจำกัดความของทุกท่านดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าบุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในการกำหนดวิธีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นเอกลักษณ์และมีลักษณะค่อนข้างถาวร และทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

จากความหมายที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการนำไปสู่ความเข้าใจถึงพฤติกรรม ความต้องการของบุคคล และบุคลิกภาพยังมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการทำงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ของชีวิตเพราะเป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่นจึงได้รับความร่วมมือมากขึ้น เมื่อมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นก็ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วารภรณ์ ตระกูลสฤณี, 2545, หน้า 39)

ดังนั้น องค์การจึงสามารถนำความรู้ด้านบุคลิกภาพของบุคคลมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ เช่น การคัดเลือกบุคคลากรให้เหมาะสมกับงาน การเสริมสร้างความเข้าใจในบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน รวมถึงการคงไว้หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลากรที่องค์กรปรารถนาได้ด้วย (สิริอร วิชชาวุธ, 2549, หน้า 47-48)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพ สามารถจัดเรียงได้เป็น 5 กลุ่ม (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2551, หน้า 11-14, 113-114, 157-158, 177-178, 261-262) ดังนี้

1. แนวคิดจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายประสบการณ์ในอดีตว่ามีผลต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรมในปัจจุบันและอนาคตอย่างไร เน้นบุคลิกภาพเชิงพัฒนา อธิบายพฤติกรรมไว้เหตุผล ข้อมูลส่วนใหญ่ได้จากบุคคลที่มีปัญหาทางอารมณ์และบุคลิกภาพ ให้ความสำคัญกับจิตใต้สำนึก โครงสร้างของบุคลิกภาพ ความหวาดกลัว กลไกป้องกันตัว สัมพันธภาพเชิงสังคม และพันธุกรรม ตัวอย่างเจ้าของทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น ฟรอยด์ (Freud) จุง (Jung) แอดเลอร์ (Adler) แอริคสัน (Erikson) ซัลลิแวน (Sullivan) ฮอร์นีย์ (Horney) และ فروมม (Fromm)
 2. แนวคิดมนุษยนิยม (Humanistic theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายบุคลิกภาพอย่างเป็นองค์รวมของหน่วยต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นมนุษย์ เน้นความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และเชื่อว่า บุคคลจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมากกว่าปัจจัยทางพันธุกรรม หรือระบบประสาท ตัวอย่างเจ้าของทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น มาสโลว์ (Maslow) และ โรเจอร์ (Rogers)
 3. แนวคิดพฤติกรรมนิยม (Behavioral theory) เป็นทฤษฎีที่ไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจภายในตัวบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดลักษณะพฤติกรรมและบุคลิกภาพ แต่ให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอกกับการเสริมแรง โดยเน้นว่าบุคคลจะมีบุคลิกภาพเช่นไรขึ้นอยู่กับ การได้รับแรงเสริมจากสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอย่างไร ทำให้เกิดการเรียนรู้และเลียนแบบจากการสังเกตตัวแบบ ตัวอย่างเจ้าของทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น สกินเนอร์ (Skinner)
 4. แนวคิดลักษณะนิสัย (Trait theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงลักษณะนิสัยพื้นฐานของ บุคคลที่มีความคงที่ ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเจ้าของทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น เมอร์เรย์ (Murray) อัลลพอร์ต (Allport) แคทเทลล์ (Cattell) ไอแซนค์ (Eysenck) และคอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae)
 5. แนวคิดปัญญานิยม (Cognitive theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นกระบวนการสำนึกและ เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลพวงมาจากความรู้ ทัศนคติ ความคาดหวัง และความเชื่อ โดยมี สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยอันดับรองจากศักยภาพทางสติปัญญาในการหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล ตัวอย่างเจ้าของทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น เคลลี (Kelly) และ แอลลิส (Allis)
- งานวิจัยในครั้งนี้จะทำการศึกษาเฉพาะแนวคิดลักษณะนิสัย โดยลักษณะเด่นของทฤษฎีนี้ จะอธิบายเน้นถึงความคงที่และความแตกต่างระหว่างบุคคล กล่าวคือ แต่ละบุคคลอาจมีคุณลักษณะ โดดเด่นหลาย ๆ อย่างภายในอันเป็นลักษณะเฉพาะตัว และจะแสดงออกมาในสถานการณ์ต่าง ๆ

กัน ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแตกต่างกัน หากเราเข้าใจลักษณะนิสัยแต่หนหลังและในปัจจุบันของใครคนหนึ่ง เราก็สามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคตของเขาได้ กลุ่มทฤษฎีแนวคิดลักษณะนิสัยนี้ยังเน้นการทำนายโดยการวัดบุคลิกภาพด้วยแบบทดสอบ และนำผลการวัดที่ได้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับชีวิตประจำวันในด้านต่าง ๆ เช่น ในคลินิก การเลือกอาชีพ การมอบหมายงานให้ทำให้เหมาะกับลักษณะนิสัย การปรับตัวในองค์กร การศึกษา การพัฒนาตนเองการทำนายผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพตามแนวคิดของ คอสตา และ แมคเกร (Costa & McCrae, 1992) ที่เรียกว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The big five or five-factor model) ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งในทฤษฎีลักษณะนิสัยที่มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลาย

ความเป็นมาของแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

Digman (1990, pp. 418-427) ได้รวบรวมประวัติความเป็นมาเกี่ยวกับแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไว้โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้

Spearman (1904) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบทั่วไปทางปัญญา (General factor of intelligence)

Webb (1915) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจากสเปียร์แมนพบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพมี 2 ลักษณะ คือ องค์ประกอบทั่วไปทางปัญญา (General factor of intelligence) เรียกว่าองค์ประกอบ g และองค์ประกอบเจตนาธรรมณ์ (Will) เรียกว่าองค์ประกอบ w ประกอบด้วยลักษณะของการไม่ละทิ้งงาน (Tendency not to abandon task) และความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค (Perseverance in the face of obstacles) และความจริงจัง (Conscientiousness)

Garnett (1919) ได้นำผลจากการศึกษาของเว็บบ์มาวิเคราะห์อีกครั้งและสรุปว่ามีองค์ประกอบที่ 3 ด้วยคือ องค์ประกอบความเฉลียวฉลาด (Cleverness) เรียกว่า องค์ประกอบ C ซึ่งก็คือ องค์ประกอบแบบแสดงตัว (Extraversion) ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั่นเอง โดยองค์ประกอบที่พบใหม่นี้มีชื่อว่า องค์ประกอบของเว็บบ์-การ์เนตต์ (Webb-garnett factors)

Allport & Odbert (1936) ได้รวบรวมคำคุณศัพท์ที่อธิบายเกี่ยวกับบุคลิกภาพของมนุษย์จากพจนานุกรมในภาษาอังกฤษได้ทั้งสิ้นจำนวน 17,953 คำ ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 4 กลุ่ม

Cattell (1940-1948) ได้นำคำศัพท์แสดงลักษณะนิสัยที่รวบรวมโดยอัลลพอร์ต และ อ็อคเบิร์ต มาทำการศึกษาตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) และสร้างเป็นมาตรวัดชั่วคราวได้ 35 คู่ โดยเขานำผลที่ได้จากการศึกษารั้งนี้ไปพัฒนาต่อจนได้เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ (Sixteen personality factors หรือ 16PF) ซึ่งได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในการนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความถนัดทางอาชีพหรือการศึกษา Eysenck (1947) ได้จัดกลุ่มลักษณะนิสัยออกมาเป็นมิติของบุคลิกภาพ ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้าม 2 แบบ คือ แสดงตัว

(Extraversion) กับเก็บตัว (Introversion) ห้วนไหว หรือเจ้าอารมณ์ (Neuroticism) กับมั่นคงทางอารมณ์ (Stability) และในปี 1952 เขาได้เพิ่มมิติที่ 3 ของบุคลิกภาพ คือ Psychoticism ซึ่งเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ค่อนข้างไปทางพยาธิสภาพทางจิตในบางลักษณะและในระดับต่าง ๆ กัน

Fiske (1949) ได้ทำการศึกษาชิ้นงานของแคทเทิลล์ หลังจากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แล้ว พบว่ามี 5 องค์ประกอบที่ใช้อธิบายลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ได้แก่ องค์ประกอบการปรับตัวทางสังคม (Social adaptability) องค์ประกอบการคล้อยตาม (Conformity) องค์ประกอบ การควบคุมอารมณ์ (Emotional control) องค์ประกอบเขาวนปัญญา (Inquiring intelligence) และ องค์ประกอบการแสดงออกของตนเองอย่างเชื่อมั่น (Confident self-expression) โดย 4 องค์ประกอบแรกก็คือ Extraversion, Agreeableness, Emotional stability, และ Intellect ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั่นเอง ส่วนองค์ประกอบที่ 5 ของฟิสค์ ยังไม่มีความชัดเจนพอ แต่อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของฟิสค์นั้นก็เป็นที่น่าสนใจมาก

Tupes and Christal (1961) ได้เลือกคำคุณศัพท์บางคำของแคทเทิลล์มาสร้างเป็นมาตรวัด 30 ข้อ และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า มี 5 องค์ประกอบ ที่มีความคงที่ต่อการทดสอบซ้ำ ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของบุคลิกห้าองค์ประกอบในปัจจุบัน ได้แก่ การแสดงออก (Surgency) การประนีประนอม (Agreeableness) การพึ่งพา (Dependability) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) และวัฒนธรรม (Culture)

Norman (1963) ได้ทำการศึกษาชิ้นงานของทูปส์ และคริสตัล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า มี 5 ลักษณะ ได้แก่ แบบแสดงออก (Surgency) แบบประนีประนอม (Agreeableness) แบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) แบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) และวัฒนธรรม (Culture) ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้มีความครอบคลุมในการจำแนกลักษณะนิสัยของบุคลิกภาพ จึงเป็นจุดเริ่มต้นของคำว่า “รูปแบบ 5 องค์ประกอบ” (Five-factor model: FFM)

Digman and Takemoto-Chock (1981) ได้นำค่าสหสัมพันธ์ของฟิสค์มาทำการศึกษาวเคราะห์ใหม่อีกครั้ง พบว่าผลที่ได้ยังคงยืนตามที่ฟิสค์สรุปไว้

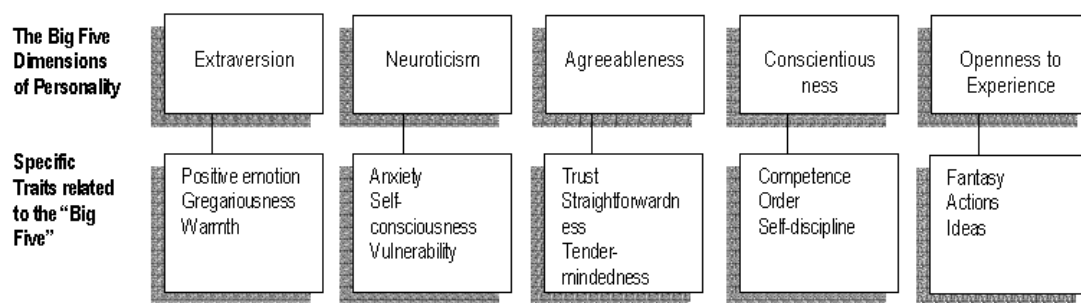
Costa and McCrae (1992) ได้ทำการศึกษาตามแนวคิดของไอแซงก์ และ นอร์แมน โดยในช่วงแรกพบว่า บุคลิกภาพมีเพียง 3 องค์ประกอบ คือ ความห้วนไหว (Neuroticism) การเปิดเผย (Extraversion) การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) เมื่อทำการศึกษาเพิ่มเติมจึงพบว่ามีบุคลิกภาพอีก 2 องค์ประกอบ คือ แบบเห็นพ้อง (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) จนกลายมาเป็น ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอย่างในปัจจุบัน

ยังมีนักวิจัยอีกหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาในเรื่องลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และได้ผลที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ได้แก่ Bogattar (1964), Smith (1967), Goldberg (1981), Conley (1984), Digman (1988); Botwin and Buss (1989) เป็นต้น

จากการศึกษาอย่างต่อเนื่องดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น จึงทำให้ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้ได้รับความสนใจ และการยอมรับอย่างกว้างขวางจากนักวิจัยในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือทดสอบบุคลิกภาพ (Larsen and Buss, 2008, p. 82)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์

แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ “Big five personality” โดยแนวคิดดังกล่าว พยายามจัดกลุ่มลักษณะของบุคลิกภาพ (Traits) ที่มีมากมายตามลักษณะเด่นจากการศึกษาของ Greenberg & Baron (2000) พบว่า คำที่สามารถนำมาใช้อธิบายลักษณะของบุคลิกภาพ หรือ Traits มีถึง 17,953 คำ ในพจนานุกรมเมื่อพยายามจับกลุ่มเข้าด้วยกันก็พบว่า ยังมีคำถึง 171 กลุ่มที่สามารถนำมาอธิบายบุคลิกภาพ Big five personality จำแนกลักษณะของบุคลิกภาพออกเป็น 5 ประเภทใหญ่ ๆ ภายใต้งื่อนไข่ว่าคนทุกคนล้วนมีบุคลิกทั้ง 5 แบบในระดับที่ต่างกัน บุคลิกภาพทั้ง 5 แบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) มีลักษณะเด่น ๆ ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 ลักษณะของบุคลิกภาพ (Traits) 5 ด้าน “Big five personality” (McCrae & Costa, 1992)

เนื่องจากคำที่ใช้เรียกชื่อบุคลิกภาพแต่ละด้านเป็นคำที่จำค่อนข้างยาก จึงมีผู้พยายามทำให้ชื่อง่ายขึ้นโดยเรียกบุคลิกทั้ง 5 แบบ ว่า OCEAN ซึ่งก็มาจากอักษรตัวต้นของแต่ละชื่อ

แต่ละลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใหญ่นี้ จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อย 6 ลักษณะ (Costa & McCrae, 1992, cited in Howard & Howard, 2000, pp. 5-7) ได้แก่

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์ และการทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่จะทำให้เกิดอารมณ์เชิงลบ บุคคลที่ปรับและควบคุมความหวั่นไหวได้ดี จะถูกรบกวนโดยสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมได้ยาก ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 ลักษณะ คือ

1.1 ความวิตกกังวล (Anxiety) หมายถึง ความว้าวุ่น หวาดกลัว ทำให้เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล ตึงเครียด กระสับกระส่าย

1.2 ความโกรธ (Hostility) หมายถึง ความหงุดหงิด ความขุ่นเคือง

1.3 ความซึมเศร้า (Depression) หมายถึง ความรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวัง ว้าเหว่ ทำให้เป็นผู้ที่มีความท้อแท้ง่าย

1.4 การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) หมายถึง ผู้ที่รู้สึกไม่สบายใจที่มีผู้อื่นอยู่แวดล้อม มีความไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง ทำให้รู้สึกว่าตนเองด้อยละอาย หรือรู้สึกกังวลกับการเข้าสังคม

1.5 การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง (Impulsiveness) หมายถึง การไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้น และความต้องการของตนเอง 1.6 การมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) หมายถึง

ผู้ที่ไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ ต้องพึ่งพาผู้อื่น ตื่นตระหนกเมื่อประสบกับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

โดยสรุปคือ บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ จะเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล มากกว่าคนส่วนใหญ่ ตัวอย่างอาชีพของบุคคล เช่น ผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ นักบินสอดแนมของกองทัพ ผู้จัดการฝ่ายการเงิน และวิศวกร เป็นต้น สำหรับบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูง จะเป็นผู้ที่ไวต่อสิ่งเร้ามากกว่าคนส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนส่วนใหญ่ ตัวอย่างอาชีพของบุคคล เช่น นักวิชาการ ผู้ทำงานด้านการให้บริการลูกค้า และนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

ตารางที่ 2-2 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบห้าหน้า (Costa & McCrae, 1992, cited in Howard & Howard, 2000, p. 5)

องค์ประกอบย่อย	ลักษณะของบุคคล ที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ	ลักษณะของบุคคล ที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง
ความวิตกกังวล	สงบ	วิตกกังวล
ความโกรธ	โกรธยาก	โกรธง่าย
ความซึมเศร้า	ท้อแท้ยาก	ท้อแท้ง่าย
การคำนึงถึงแต่ตนเอง	รู้สึกอึดอัดยาก	รู้สึกอึดอัดง่าย
การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง	ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้น ได้ดี	ถูกกระตุ้น ได้ง่าย
การมีอารมณ์แปรปรวน	เผชิญกับความเครียดได้ดี	เผชิญกับความเครียดลำบาก

2. บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวทางสังคม หากเป็นคนแบบแสดงออกจะชอบสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นมากแต่ใช้เวลาอยู่กับตัวเองน้อย หากเป็นคนแบบเก็บตัวจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อยแต่ใช้เวลาอยู่กับตัวเองมากกว่าซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 ลักษณะ คือ

2.1 ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ผู้ที่มีความรักและความเป็นมิตรต่อผู้อื่นอย่างแท้จริง

2.2 การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) หมายถึง ผู้ที่ชอบเข้าสังคมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม

2.3 การกล้าแสดงออก (Assertiveness) หมายถึง ผู้ที่ชอบอยู่เบื้องหน้าในการทำสิ่งใด ๆ หรือกล้าแสดงความเป็นผู้นำ

2.4 การชอบทำกิจกรรม (Activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไว มีชีวิตชีวาและต้องการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา

2.5 การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement seeking) หมายถึง ผู้ที่ชอบความท้าทาย สิ่งแวดล้อมที่มีสีสันสดใส

2.6 การมีอารมณ์เชิงบวก (Positive emotions) หมายถึง ผู้ที่มีมองโลกในแง่ดี มีความสุข

โดยสรุปคือ บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับต่ำ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเก็บตัว สงบเสงี่ยม ชอบทำอะไรตามลำพัง ตัวอย่างอาชีพของบุคคล เช่น นักวิทยาศาสตร์ ผู้จัดการฝ่ายผลิต เป็นต้น สำหรับบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว มีความเป็นผู้นำ ชอบการแสดงออก เป็นมิตรกับผู้อื่น ชอบอยู่ร่วมกับคนเป็นจำนวนมาก ตัวอย่างอาชีพของบุคคล เช่น พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมสงเคราะห์และศิลปิน (บางสาขา) เป็นต้น โดยลักษณะที่โดดเด่นของบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออกสามารถได้ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงออก (Costa & McCrae, 1992, cited in Howard & Howard, 2000, p. 5)

องค์ประกอบย่อย	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง
ความอบอุ่น	ไว้ตัว เป็นพิธีการ	เป็นมิตร สนุกสนาน
การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น	ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม
การกล้าแสดงออก	ชอบอยู่เบื้องหลัง	ชอบเป็นผู้นำ
การชอบทำกิจกรรม	ไม่เร่งรีบ	มีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉง
การแสวงหาความตื่นเต้น	ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น	ต้องการความตื่นเต้นเร้าใจ
การมีอารมณ์เชิงบวก	ไม่ค่อยร่าเริง	ร่าเริงแจ่มใส

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัว ความคิด และความเชื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 ลักษณะ คือ

3.1 ความคิดฝัน (Fantasy) หมายถึง ผู้ที่ช่างฝันและเต็มไปด้วยจินตนาการ

3.2 ความสุนทรีย์ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่มีความซาบซึ้งกับความงดงามในงานศิลปะ และบทกวี

3.3 ความรู้สึก (Feelings) หมายถึง ผู้ที่สามารถรับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในของตนเอง

3.4 การลงมือปฏิบัติ (Actions) หมายถึง ผู้ที่ชอบทดลองทำในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความหลากหลายมากกว่าการทำในสิ่งที่เคยชินและปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

3.5 ความคิด (Ideas) หมายถึง ผู้ที่มีมุมมองพร้อมในการเปิดรับแนวความคิดใหม่ ๆ

3.6 ค่านิยม (Values) หมายถึง ผู้ที่มีความพร้อมในการยอมรับค่านิยมต่าง ๆ โดยสรุปคือ บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ จะเป็นผู้ที่มีโลกคับแคบ ไม่สนใจต่อสิ่งภายนอก ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เป็นนักอนุรักษ์นิยมตัวอย่างอาชีพของบุคคล เช่น ผู้จัดการทางการเงิน ผู้ปฏิบัติงานประจำ ผู้จัดการ โครงการ และนักวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เป็นต้น สำหรับบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง จะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองโลกกว้าง สนใจสิ่งภายนอกรอบตัว ชอบความแปลกใหม่เป็นนักสำรวจ ตัวอย่างอาชีพของบุคคล เช่น ผู้ประกอบการ สถาปนิก นักการเปลี่ยนแปลงศิลป์ (บางสาขา) และนักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น โดยสามารถแสดงลักษณะที่โดดเด่นของคนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2-4 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Costa & McCrae, 1992, cited in Howard & Howard, 2000, p. 6)

องค์ประกอบย่อย	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง
ความคิดฝัน	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	ช่างฝัน มีจินตนาการ
ความสุนทรีย์	ไม่สนใจศิลปะ	ซาบซึ้งศิลปะและความงดงาม
ความรู้สึกลึก	เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึกลึก	เห็นคุณค่าของอารมณ์
การลงมือปฏิบัติ	ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน	ชอบทำสิ่งแปลกใหม่
ความคิด	มีมุมมองคับแคบ	มีมุมมองกว้างไกล
ค่านิยม	ยึดติดกับความคิดของตนเอง	ยอมรับค่านิยมใหม่ ๆ

4. บุคลิกภาพ แบบเห็นพ้อง (Agreeableness) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการรับฟัง ยอมรับคำแนะนำ และปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 ลักษณะ คือ

4.1 ความไว้วางใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง ผู้ที่เชื่อว่าผู้อื่นมีเจตนาดี มีความซื่อสัตย์

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) หมายถึง ผู้ที่มีความจริงใจในการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา

4.3 ความเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใย และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4.4 การยอมตามผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่ตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม

4.5 ความสุภาพ (Modesty) หมายถึง ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตน

4.6 การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness) หมายถึง ผู้ที่เห็นความสำคัญและรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี

โดยสรุปคือ บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง อยู่ในระดับต่ำ จะเป็นนักทำทายที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของตนเองมากกว่าของกลุ่ม ตัวอย่างอาชีพของบุคคล เช่น นักโฆษณา ผู้จัดการ และผู้นำการทหาร เป็นต้น สำหรับบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง จะเป็นนักปรับตัวที่ให้ความสำคัญกับเรื่องความปรองดองและยอมทำตามความต้องการของกลุ่มมากกว่าที่จะยึดติดกับความต้องการของตนเอง ตัวอย่างอาชีพของบุคคล เช่น ครู บุคลากรทางด้านสังคมสงเคราะห์ และนักจิตวิทยา เป็นต้น

ตารางที่ 2-5 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Costa & McCrae, 1992, cited in Howard & Howard, 2000, p. 6)

องค์ประกอบย่อย	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง
ความไว้วางใจผู้อื่น	ชอบดาดาง ช่างระแวง	เชื่อว่าผู้อื่นมีเจตนาดี เชื่อสัจย์
ความตรงไปตรงมา	ปิดบังซ่อนเร้น ไม่น่าเชื่อถือ	ตรงไปตรงมา จริงใจ
ความเอื้อเฟื้อ	ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น	เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
การยอมตามผู้อื่น	ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน	คล้อยตามเมื่อมีการขัดแย้ง
ความสุภาพ	รู้สึกว่าคุณอยู่เหนือผู้อื่น	สุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตน
การมีจิตใจอ่อนโยน	การยึดอยู่กับเหตุผล	พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ง่าย

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการบังคับตัวเอง หรือความมีวินัยในตนเองให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 ลักษณะ คือ

5.1 ความสามารถ (Competence) หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการจัดการกับชีวิตของตนเองได้

5.2 ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

5.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่มีจริยธรรม รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

5.4 ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement striving) หมายถึง ผู้ที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

5.5 ความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) หมายถึง ผู้ที่มีความพยายามในการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง แม้จะมีอุปสรรคเพียงใดก็ตาม

5.6 ความสุขุมรอบคอบ (Deliberation) หมายถึง ผู้ที่มีความคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติจริง

โดยสรุปคือ บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำ จะเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ควบคุมตนเองไม่ค่อยได้ โดยอาจจะเกิดจาก ความคิด กิจกรรม หรือบุคคลที่ผ่านเข้ามา ทำให้ความพยายามในการทำงานที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นลดลง

ตารางที่ 2-6 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Costa & McCrae, 1992, cited in Howard & Howard, 2000, p. 7)

องค์ประกอบย่อย	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง
ความสามารถ	รู้สึกว่าจะไม่ได้เตรียมพร้อมบ่อยครั้ง	รู้สึกว่าจะมีความสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ความเป็นระเบียบ	ไม่เป็นระเบียบ	เป็นระเบียบเรียบร้อย
ความรับผิดชอบในหน้าที่	ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่	มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่
ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ	มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
ความมีวินัยในตนเอง	ผลัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก	มุ่งการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ
ความสุขุมรอบคอบ	ปราศจากการไตร่ตรองก่อน	ไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติงาน

การวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

1. แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคเร

ในปี ค.ศ. 1985 คอสตาและแมคเคเรได้พัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ เรียกว่า The NEO-Personality inventory (NEO-PI) หรือเรียกอีกชื่อว่า The big five เพื่อใช้ทดสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ความหวุ่นไหว (Neuroticism) การแสดงตัว (Extraversion) การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) การเห็นพ้อง (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นแบบทดสอบที่มีข้อความให้ผู้ตอบประเมินตนเอง (Self report scales) จากมาตรวัดระดับต่าง ๆ 5 ระดับ โดยเริ่มจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly agree) จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly disagree) มีข้อความทั้งหมด 181 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ระหว่าง .66-.92 (Hjelle, 1992, p.72)

ในปี ค.ศ. 1989 คอสตาและแมคเคเรได้ปรับปรุงแบบทดสอบบุคลิกภาพฉบับสั้น เรียกว่า NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) พัฒนาจากการนำเอาข้อความซึ่งเป็นด้านบวกสูงสุดและด้านลบสูงสุดจำนวน 12 ข้อ จากแต่ละองค์ประกอบของแบบทดสอบ NEO-PI ประกอบด้วยข้อความจำนวน 60 ข้อ

ในปี ค.ศ. 1992 คอสตาและแมคเคเรได้ปรับปรุงแบบทดสอบบุคลิกภาพฉบับยาว เรียกว่า The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 240 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .90

2. แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของโกลด์เบอร์ก

Goldberg (1990 cited in Wiggins & Pincus, 1992, p.477) ได้สร้างและพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยใช้คำคุณศัพท์อธิบายคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลมาจัดกลุ่มเพื่อบรรยายลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ ต่อมาเขาได้สร้างแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เรียกว่า Unipolar adjective markers ต่อมาโกลด์เบอร์กได้พัฒนาเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ เรียกว่า New international personality item pool (New IPIP) ฉบับยาว มีข้อความจำนวน 100 ข้อ และฉบับสั้นมีข้อความจำนวน 50 ข้อ แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ New International Personality Item Pool (New IPIP) ฉบับยาว ข้อความจำนวน 100 ข้อ บุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบมีข้อความ จำนวน 20 ข้อ เป็นข้อความทางบวกจำนวน 10 ข้อ และข้อความทางลบจำนวน 10 ข้อ โดยโกลด์เบอร์กได้นำแบบทดสอบมาทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใหญ่จำนวน 501 คน มีค่าความเชื่อมั่นทุกด้านเท่ากับ 0.89

จากทฤษฎีบุคลิกภาพต่าง ๆ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาทฤษฎีลักษณะนิสัยบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ (The big five personality) ของ Costa & Macare (1992) องค์ประกอบแต่ละด้าน

ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จะมีลักษณะเป็นกลุ่มของคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์ที่มักจะเกิดด้วยกัน การให้คำจำกัดความขององค์ประกอบทั้งห้าเป็นความพยายามที่จะอธิบายส่วนสำคัญร่วมกันของคุณลักษณะเหล่านี้ ซึ่งคำอธิบายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันมากที่สุด คือ การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบคอสด้าและแมคเกร (Costa & Macare, 1992) ซึ่งจำแนกเป็นบุคลิกภาพ 5 บุคลิกภาพ ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism or emotional stability) คือ บุคลิกภาพของบุคคลในด้านอารมณ์ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะย่อย คือ ความวิตกกังวล ความรู้สึกโกรธเคือง ความรู้สึกซึมเศร้า ประหม่า ขาดความยับยั้งชั่งใจ และอารมณ์แปรปรวน

2. บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) คือ บุคลิกภาพของบุคคลในด้านสัมพันธภาพของบุคคลกับบุคคลอื่น ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะย่อย คือ การเป็นผู้มีความอบอุ่น การชอบเข้าสังคม การแสดงออกอย่างเหมาะสม การชอบทำกิจกรรม การชอบความตื่นเต้น และการมีอารมณ์ดี

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) คือ บุคลิกภาพของบุคคลในการสนองตอบต่อสิ่งรอบ ๆ ตัวของบุคคลเพื่อรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะย่อย คือ การเป็นคนช่างฝัน ความสุนทรีย์ มีอารมณ์ความรู้สึก ชอบทำกิจกรรมแปลกใหม่ มีความคิดแปลกใหม่ และ การยอมรับคำนิยาม

4. บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง (Agreeableness) คือ บุคลิกภาพของบุคคลในการกำหนดบรรทัดฐานหรือต้นแบบในแต่ละส่วนของการดำเนินชีวิตของบุคคล ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะย่อย คือ การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ การยอมตามผู้อื่น การถ่อมตน และความมีจิตใจอ่อนโยน

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) คือ บุคลิกภาพของบุคคลในการมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะย่อย คือ การมีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความซื่อสัตย์ มีมานะพยายาม ความมีวินัยในตนเอง และความรอบคอบ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ความหมายของคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึง ลักษณะงาน (Job characteristics) ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน คล้ายคลึงกัน หรือเหมือนกันที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสบการณ์และการรู้ผลการกระทำ ประกอบไปด้วย

ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ธงชัย สันติวงษ์ (2538) สรุปความหมายของคุณลักษณะงานว่า เป็นการออกแบบงานที่เพิ่มคุณค่าของงาน ทำให้เกิดสภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการที่สำคัญ ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2546) ได้สรุปความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึง ธรรมชาติและเนื้อหาของงานที่ทำ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับ

สรุปคุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประกอบไปด้วยลักษณะงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job characteristics theory)

สำหรับงานวิจัยนี้ใช้ทฤษฎีคุณลักษณะงานที่พัฒนาขึ้นโดยแฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1980) ซึ่งได้ให้กรอบหรือแนวทางที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์และออกแบบงานในการเพิ่มผลผลิตด้วยการหาเทคนิควิธีความสำคัญกับปัจจัยทางจิตวิทยาของผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงาน ประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะของงาน 5 มิติด้วยกัน คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง การที่งานแยกออกเป็นหลายกิจกรรมจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคคลรู้สึกถึงความท้าทายของงานมากขึ้น

2. ความชัดเจนของงาน (Task identity) หมายถึง ลักษณะของงานที่จะต้องทำให้สำเร็จเป็นชิ้นงานรวมตั้งแต่ต้นจนจบ โดยตัวคนเดียว หรือการทำงานนั้นให้เสร็จสมบูรณ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น สร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น

3. ความสำคัญของงาน (Task significant) หมายถึง ระดับผลกระทบของงานที่คาดว่าจะมีต่อผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานนั้นสำเร็จและส่งผลประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและคนรอบข้าง

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง ความมีอิสระของพนักงานที่สามารถพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนการกำหนดตารางเวลางานรวมถึง เลือกวิธีทำงานได้เองตามความต้องการ

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานที่ตนเองทำและทราบความคืบหน้าของงานได้ตลอดเวลา

คุณลักษณะของงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจและยังเป็นสมาชิกที่ดีกับองค์กรได้ ทั้งนี้ถ้าคุณลักษณะงานไม่ครบสมบูรณ์เป็นสาเหตุของการนำไปสู่การเปลี่ยนงานของพนักงานได้ โดยทั้งนี้คุณลักษณะงานเกี่ยวกับภาวะจิตใจ (Psychological states) ที่ถือว่าสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำให้บุคคลหรือพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 3 ภาวะคือ

1. การรับรู้ว่างานมีความหมายจากประสบการณ์ (Experienced meaningfulness of the work) คือ การที่บุคคลนั้น ๆ จะต้องได้รับรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล

2. ประสบการณ์รับผิดชอบผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility of work outcome) คือ การที่บุคคลนั้นมีความเชื่อที่ว่าคุณสามารถเป็นผู้ที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่ดีจากความพยายามของตนเอง

3. การรู้ผลการกระทำ (Knowledge of results) คือ การที่บุคคลนั้น ๆ จะต้องสามารถที่จะตีความผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

ทั้งนี้เมื่อเกิดภาวะจิตใจทั้ง 3 ด้านนี้ขึ้นกับบุคคลผลที่เกิดขึ้น มีดังนี้

1. เกิดแรงจูงใจภายในการทำงานสูง (High internal work motivation)

2. เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง (High quality work performance)

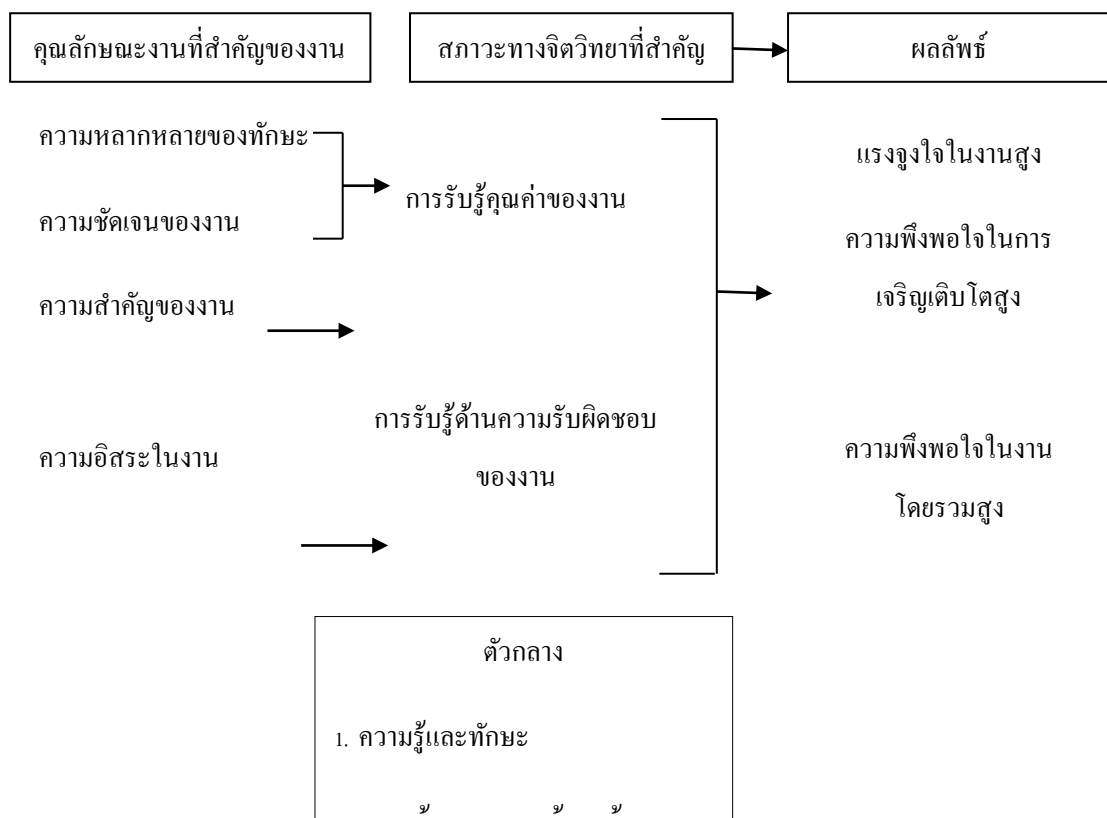
3. เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานสูง (High satisfaction with the work)

4. เกิดการขาดงานและอัตราการลาออกจากงานต่ำ (Low absenteeism and turnover)

ทั้งนี้โดยอิทธิพลจากคุณลักษณะงานจะส่งผลให้เกิดภาวะจิตใจทั้งสามซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ Hackman & Oldham (1980) ได้นำแนวคิดในด้านคุณลักษณะงานดังกล่าวไปใช้ในการออกแบบสำรวจสำหรับการวินิจฉัยงาน (Job diagnostic survey) โดยแบบสำรวจที่สร้างขึ้นจะสามารถใช้วัดระดับความมากน้อยของคุณลักษณะงานในแต่ละด้าน และค่าที่ได้จากการสำรวจสามารถนำมาวิเคราะห์ค่าคะแนนที่แสดงถึงศักยภาพของแรงจูงใจ (Motivating potential score: MPS) โดยเขียนสูตรได้คือ

$$MPS = \frac{\text{ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน} + \text{ความสำคัญของงาน}}{3} \times \text{ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน} \times \text{ผลสะท้อนกลับจากงาน}$$

ค่าคะแนนที่ได้จะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้ดังกล่าวสามารถบอกถึงระดับความมากน้อยของคุณลักษณะงาน โดยรวมที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลได้ รวมทั้งยังสามารถนำมาใช้ในการวัดระดับความพึงพอใจของพนักงานได้ด้วยเช่นเดียวกัน



ภาพที่ 2-2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน สภาวะทางจิตวิทยาและผลลัพธ์ (Hackman & Oldham, 1980)

นอกจากนี้คุณลักษณะงานยังมีนักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษา อาทิ Morgeson and Humphery (2008, pp. 39-92) ทำการศึกษาโดยได้ทำการรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงานในอดีต รวมทั้งได้สรุปคุณลักษณะของงานออกเป็น

3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคุณลักษณะงานที่เกิดจากตัวงานเอง คุณลักษณะของงานด้านสังคม และคุณลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อม โดยคุณลักษณะงานของ Morgeson and Humphery มีความแตกต่างกันแนวคิดคุณลักษณะงานของ Hackmand and Oldham (1980) ที่จัดอยู่ในกลุ่มคุณลักษณะงานที่เกิดจากตัวงานเอง ทั้งนี้มอร์เกสันและฮัมเฟร์รี่ขยายความเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน โดยอาศัยแนวคิดคุณลักษณะงานของ Hackmand and Oldham โดยมีคุณลักษณะงาน 5 ด้านดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Task variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างที่มีความแตกต่างกัน โดยพิจารณาความแตกต่างจากความหลากหลายทางทักษะ (Skill variety) โดยผลการวิจัยค้นพบว่า ความหลากหลายของงาน (Task variety) ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ แต่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกถึงปริมาณงานที่มากเกินไป (Job overload) ร่วมด้วยกับความพึงพอใจ หรือมีทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานเดียวกัน ในขณะที่การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย (Skill variety) ทำให้รู้สึกว่าการงานนั้นสร้างความท้าทายให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับงานที่ทำอยู่

2. ความซับซ้อนของงาน (Job complexity) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีหลายแง่มุมเป็นงานที่มีความยากลำบากที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะถูกนำมาปรับใช้กับการออกแบบงานที่ใช้เครื่องมือ เช่น เครื่องจักรมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความง่ายมากขึ้น ข้อค้นพบของผลงานวิจัย ทำให้เห็นว่าความซับซ้อนของงานจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงานที่ทำ (Job involvement) แต่ก็ส่งผลให้รู้สึกว่ามีปริมาณมากเกินไป (Job overload)

3. กระบวนการด้านข้อมูล (Information processing) หมายถึง คุณลักษณะงานที่อาศัยการให้ความใส่ใจ และการจัดเก็บข้อมูล โดยผลข้อค้นพบงานวิจัย พบว่า การออกแบบงานที่มีกระบวนการด้านข้อมูลในระดับสูงนั้น ส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานแต่จะส่งผลให้องค์การจำเป็นต้องมีการเพิ่มผลตอบแทนให้แก่พนักงาน รวมไปถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

4. การแก้ปัญหาในงาน (Problem solving) หมายถึง คุณลักษณะงานที่ต้องใช้ความคิดในการแก้ปัญหาในการทำงาน ซึ่งมอร์เกสันและฮัมเฟร์รี่ มีความเชื่อว่าลักษณะงานที่ต้องใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหาในงานนั้นจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

5. ลักษณะเฉพาะด้านของงาน (Specialization) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีลักษณะเฉพาะหรือมีลักษณะที่โดดเด่นของงาน ซึ่งเป็นงานที่มีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งมอร์เกสันและฮัมเฟร์รี่เชื่อว่างานที่มีลักษณะเฉพาะด้านจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและรู้สึกถึงความสามารถของตนมากขึ้น

นอกจากนี้ มอร์เกสันและฮัมเฟรย์ ได้เพิ่มนิยามคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะงานตามแนวคิดของแฮคแมนและโอดด์แมน โดยเพิ่มเติมนิยามศัพท์ของความมีอิสระในการทำงานว่า หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานที่ปฏิบัติงานสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระด้วยตนเอง โดยประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ความมีอิสระในการจัดตารางการทำงาน
2. ความมีอิสระในการควบคุมวิธีการทำงาน
3. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

อย่างไรก็ตามจากการพิจารณาคุณลักษณะงานที่มอร์เกสันและฮัมเฟรย์ ได้เพิ่มเติมเข้ามานั้นจะพบว่าคุณลักษณะงานบางด้านจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีปริมาณงานมากเกินไป (Job overload) และบางด้านส่งผลให้องค์กรมีความจำเป็นที่ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในด้านผลตอบแทนและการฝึกอบรมให้กับพนักงาน

สรุปจากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาไว้ทั้งหมด ผู้วิจัยจะยึดหลักจากทฤษฎีลักษณะนิสัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The big five personality) ของ Costa and Macare (1992) ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยจะศึกษาถึงบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานและใช้ทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Theory) ของ Hackman and Oldham (1980) เป็นแนวทางในการกำหนดข้อความคำถามในปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ

แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจหรือการจูงใจ

นักวิชาการและนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงหลายท่าน ได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของแรงจูงใจหรือการจูงใจไว้หลากหลายและใกล้เคียงกัน ดังนี้

ฉันทะนันท์ เจริญนันท์ (2551) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือ เป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดง

พฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เป็นแรงที่ให้พลังงานกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรม เป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร แบบใด และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นเอาไว้ (Porter, Bigley & Steers, 2003)

Wehrich and Koontz (1993) กล่าวว่า การจูงใจคือแรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ Glueck (1982 อ้างถึงใน อรรถวิท ชื่นจิตต์, 2557) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า หมายถึง สภาพภายในของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับของพฤติกรรม ทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีพลังมากขึ้น และดำเนินเรื่อยไปอย่างต่อเนื่องจนบรรลุความต้องการของตน

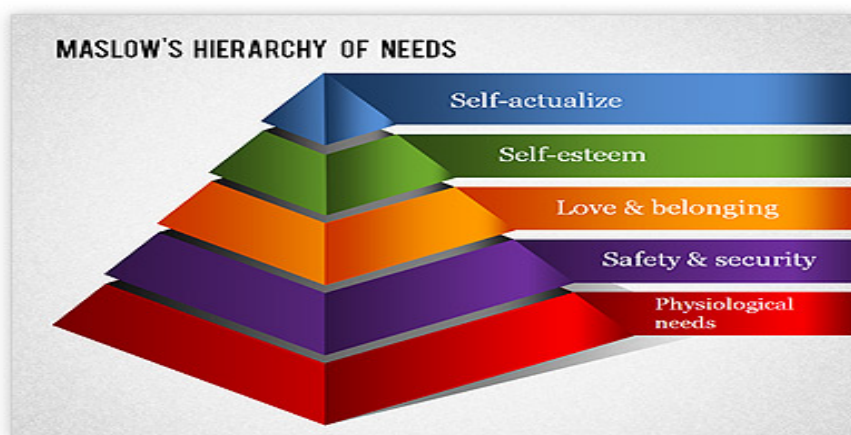
ส่วน Beach (1965) ก็ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจคือ การทำให้คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาอย่างเต็มความสามารถ

จากการให้ความหมายและคำจำกัดความของทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า แรงจูงใจหรือการจูงใจ หมายถึง พลังงานหรือสิ่งผลักดันหรือแรงผลักดัน ที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดหรือแสดงพฤติกรรม พร้อมทั้งควบคุมเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายตามที่ตั้งเอาไว้

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

Maslow (1954) ได้เขียนทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) โดยเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการ (Wanting animal) และยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ โดยมีสมมุติฐานว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐานและมีความต้องการตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองใดแล้วจะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่เสมอ และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการนั้นจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป และเมื่อเกิดความต้องการใหม่ก็จะเกิดสิ่งจูงใจใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมนุษย์มีลำดับขั้นความต้องการจากระดับพื้นฐาน (Lower order) ไปสู่ระดับสูงสุด (Higher order) ตามลำดับความสำคัญในสิ่งที่มนุษย์ต้องการ โดยมาสโลว์ได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็น 5 ลำดับ ดังนี้



ภาพที่ 2-3 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการระดับพื้นฐานของมนุษย์ คือต้องการในสิ่งจำเป็นต่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่ม ความอบอุ่น การนอน และยารักษาโรค เป็นต้น การตอบสนองความต้องการทางกายภาพของทุกองค์กร จะอยู่ในรูปของการจ่ายเงินค่าจ้าง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการตอบสนองความต้องการในลำดับชั้นที่หนึ่ง

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) เป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่จะให้ตัวเองได้รับความปลอดภัยในชีวิตและได้รับการป้องกันจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย รวมถึงต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงในการดำรงชีพหรือในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social belonging needs) เป็นความต้องการความรักการยอมรับจากสังคม ความต้องการความสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับครอบครัวหรือเพื่อน ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลหนึ่งในกลุ่ม นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมของการทำงานก็ยังถือเป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมอีกอย่างหนึ่งด้วย หากพนักงานไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและเพื่อนร่วมงานแล้วจะรู้สึกบอกรับใจ และจะไม่ตอบสนองต่อสิ่งจูงใจในระดับต่อไป

4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการในเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความต้องการในระดับนี้ สามารถจำแนกได้ออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

4.1 ความต้องการความสำเร็จ อำนาจ และความสามารถ เป็นความต้องการที่จะรู้สึก
ว่าตนเองสามารถบรรลุถึงสิ่งที่สำคัญเมื่อได้ปฏิบัติงาน

4.2 ความต้องการชื่อเสียง สถานภาพ ความสำคัญ และการยกย่องการตอบสนอง
ความต้องการทั้งสองแบบนี้ สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การมอบหมายงานที่ทำหาย การยกย่อง
ผลการปฏิบัติงาน หรือการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมาย

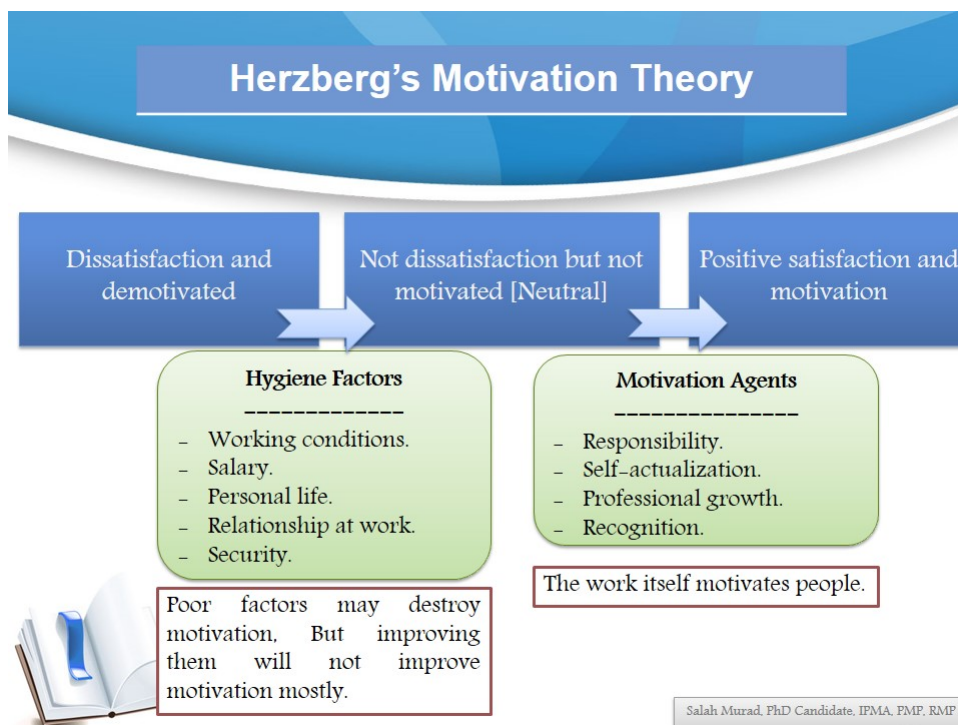
5. ความต้องการในการเข้าใจและรู้จักตนเอง (Self-actualization needs) เป็นความ
ต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เมื่อความต้องการทั้งสี่ลำดับก่อนหน้าได้รับการตอบสนองจนครบ
หมดแล้วมาสโลว์ได้ อธิบายถึงความต้องการในระดับนี้ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่ง
บุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่
ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลัง
แรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเอง
อย่างแท้จริง เป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ ซึ่งมาสโลว์
ได้ประมาณความต้องการตามลำดับขั้นต่าง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติงานไว้โดยเฉลี่ยดังนี้ 85% พอใจ
ในความต้องการด้านร่างกาย 70% พอใจในความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย 50% พอใจ
ในความต้องการทางด้านสังคม 40% พอใจในความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง และ 10%
พอใจในความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ถึงแม้ว่ามาสโลว์จะไม่เคยมีการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการประมาณการดังกล่าวของตนเองไว้เลย แต่การศึกษาภายหลังก็พบว่า
ความต้องการระดับต่ำเป็นที่พึงพอใจมากกว่าความต้องการในระดับสูง (Steers & Porter, 1991)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์นี้ เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย และได้รับความ
สนใจจากผู้บริหารของแต่ละองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะมีการจำแนกระดับความ
ต้องการที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพิจารณากำหนดรางวัล
ตอบแทนให้แก่พนักงานในระดับต่าง ๆ ตัวอย่างในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น
ของมาสโลว์ไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2-7 การนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปประยุกต์ใช้ในองค์การ
(Steers & Porter, 1991)

ระดับความต้องการ	ความต้องการปัจจัยทั่วไป	รางวัลตอบแทนจากองค์การ
1 ความต้องการทางด้าน กายภาพ	อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การนอนหลับพักผ่อน	ค่าตอบแทน บรรยากาศ ในการทำงานที่ดี ที่พัก รับประทานอาหาร หอพัก
2 ความต้องการทางด้าน ความ มั่นคงปลอดภัย	ความปลอดภัย ความมั่นคง ความมั่นคงทางจิตใจ การปกป้องคุ้มครอง	สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ผลประโยชน์ สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน
3 ความต้องการมีส่วนร่วม ด้าน สังคม	ความรัก ความห่วงใยเอื้ออาทร ความรู้สึกเป็นเจ้าของ	ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มิตรภาพในการบริหารงาน การเข้ากลุ่มสมาคมวิชาชีพ
4 ความต้องการได้รับ การยกย่องจากผู้อื่น	การยอมรับนับถือตนเอง การเคารพตนเอง เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานะทางสังคม	การเป็นที่รู้จักในสังคม ตำแหน่งหน้าที่ การได้ทำงานที่สำคัญ การให้ข้อมูลย้อนกลับผลงาน
5 ความต้องการ ในการเข้าใจ และรู้จักตนเอง	การเจริญเติบโต ความก้าวหน้า ความคิดสร้างสรรค์	งานที่ท้าทาย โอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ การประสบความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในองค์การ

2. ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's motivation-hygiene theory)



ภาพที่ 2-4 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's motivation-hygiene theory)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959 อ้างใน ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี, 2552, หน้า 12) ได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์พนักงานจากบริษัทต่าง ๆ จำนวน 200 คน ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อสำรวจและศึกษาว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ และความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ จากนั้นก็นำคำตอบที่ได้มาทำการวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเฮอริชเบิร์กและคณะได้อธิบายไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย 6 ปัจจัยย่อย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานด้วยความสามารถและทักษะของตนเองได้อย่างอิสระ จนสามารถประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและปลื้มปิติในความสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำท่าย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงานในทางที่ดีขึ้น เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือ การมีโอกาสได้ศึกษาคหาความรู้เพิ่มเติม

1.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จจากการทำงานนั้น ๆ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย 10 ปัจจัยย่อย ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน รวมไปถึงความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สภาพการปฏิบัติงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

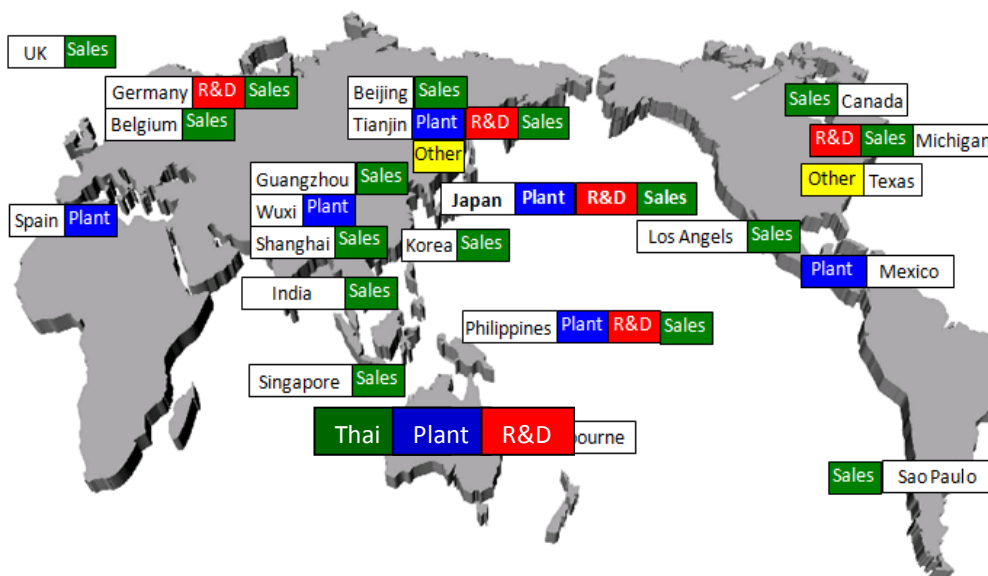
2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2.9 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ทำนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ รวมถึงความมั่นคงขององค์กร

ประวัติความเป็นมาของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

บริษัทกรณีศึกษาเป็นหนึ่งในบริษัทผู้ผลิต ส่งออก และจำหน่ายวัตถุดิบ ชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องเสียงติดรถยนต์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ตั้งอยู่ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดระยอง มีผลิตภัณฑ์หลักคือ เครื่องเสียงติดรถยนต์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในยานยนต์ ประกอบด้วยสินค้า Torque sensor, Network box, PCB assembly, Siren, E-call รวมถึงชิ้นส่วนสำเร็จรูปสำหรับใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีโรงงานผลิตในเครื่องกว่า 10 แห่ง อยู่ในประเทศ ญี่ปุ่น ไทย ฟิลิปปินส์ จีน อินโดนีเซีย สเปน เม็กซิโก ฯลฯ มีบริษัทในเครือเป็นผู้จัดจำหน่ายทั่วโลก และมีบริษัทในเครือเป็นผู้พัฒนางานด้าน R&D ผลิตภัณฑ์ใหม่ของบริษัทในกลุ่ม F-TEN ดังภาพ



ภาพที่ 2-5 สาขาของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ทำกรวิจัย

ปัจจุบันบริษัทมีพนักงานทั้งหมด 509 คน โดยจำแนกเป็น 2 สายงานหลัก คือ สายงานสำนักงาน มีพนักงานจำนวน 208 คน และสายงานผลิต มีพนักงานจำนวน 301 คน จำแนกเป็น

16 ฝ่าย คือ และมีทั้งสิ้น 26 แผนกดังนี้

ตารางที่ 2-8 ฝ่าย ชื่อย่อฝ่าย แผนก ชื่อย่อแผนก

Division Name	Division Abbreviation	Department Name	Department Abbreviation
-	-	ASEAN Management Planing	ASEAN
-	-	Compliance & Internal Audit & Control	CIAC
Corporate Administration	CA	Human Resource & Administration	HR&A
Information Technology	ITD	Environmental, Health & Safety	EH&S
Accounting	ACCD	Information Technology	IT
Finance	FIND	Accounting	ACC
Sales	SALD	Finance	FIN
Customer Service	CMSD	Sales	SAL
Sales Planning & Promotion	SPPD	Customer Service	CMS
Marketing & Product Planning	MPPD	Sales Planning & Promotion	SPP
Engineering & Program Management	EPMD	Marketing & Product Planning	MPP
Initial Production Quality Management	IPQMD	Engineering & Program Management	EPM
Customer Quality Control	CQCD	Initial Production Quality Management	IPQM
Service Planning	SPD	Customer Quality Control	CQC
Supply Chain	SC	Service Planning	SP
		Import & Export Control	IEC

ตารางที่ 2-8 (ต่อ)

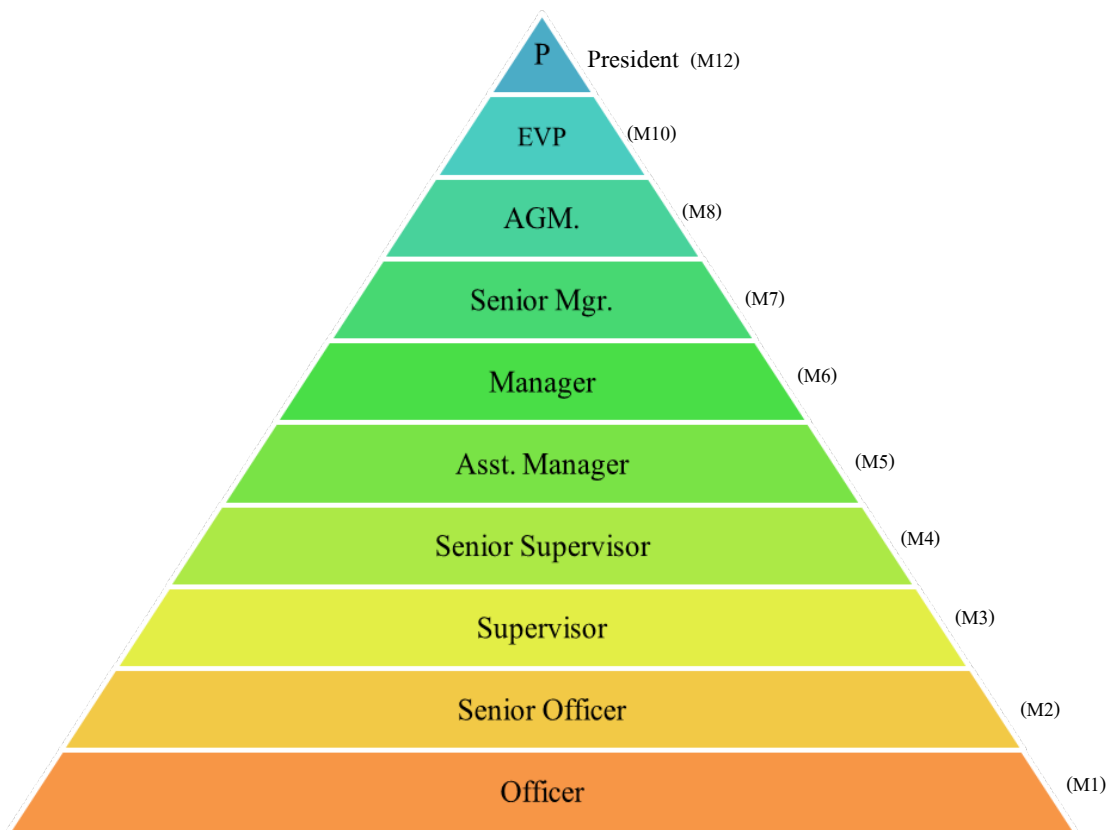
Division Name	Division Abbreviation	Department Name	Department Abbreviation
Production Planing	PPD	Production Planning & Material Control	PPMC
		Logistic	LGT
Production	PRD	Manufacturing Engineer	MNU
		Preventive Maintenance & Facility	PMF
		Assembly Production	ASP
		SMT Production	SMT
-	-	FTPS	FTPS
Quality Assurance	QA	Product Quality Control	PRQC
		Part Quality Control	PAQC

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา คือ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายรายเดือน เฉพาะพนักงานสัญชาติไทยในระดับปฏิบัติการสำนักงาน (Officer-M1) ขึ้นไปจนถึงระดับปฏิบัติการอาวุโส (M4) ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 78 คน

ตารางที่ 2-9 จำนวนของพนักงานกลุ่มตัวอย่างตามแต่ละช่วงวัย

พนักงาน	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
กลุ่มเบบี้ บูมเมอร์ส	3	2.86
กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	46	44.76
กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย	78	52.38
รวม	127	100.00

โครงสร้างองค์กร จำแนกตามระดับการบริหาร



ภาพที่ 2-6 โครงสร้างองค์กร จำแนกตามระดับการบริหารของบริษัทแห่งหนึ่งที่ทำกรวิจัย

กลุ่มลูกค้าของบริษัท

อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศ เช่น TOYOTA, ISUZU, HONDA, MITSUBISHI, GENERAL MOTORS เป็นต้น และบริษัทในเครือและอุตสาหกรรมยานยนต์ในต่างประเทศ

อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

อุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมยานยนต์ เช่น อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมพลาสติก เป็นต้น

สภาพการแข่งขันและคู่แข่งหลักขององค์กร

เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมยานยนต์ และจัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์อย่างรวดเร็ว เช่น รถยนต์รุ่นใหม่ ๆ โดยเน้นด้านนวัตกรรมประหยัดพลังงาน ด้านความปลอดภัยของผู้ขับขี่

อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางการค้าในยุคโลกาภิวัตน์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนรวมถึงสิทธิประโยชน์ทางการค้าต่าง ๆ อุปสรรคทางการค้าต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ภาษี (Non tariff barrier) จึงทำให้การแข่งขันทวีความรุนแรงและกิจการของบริษัทรวมถึงคู่แข่งจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรักษาจุดแข็งขององค์กร การเปลี่ยนแปลงตามสภาพภายนอกและภายในประเทศให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและรองรับผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่จะออกมาในอนาคต เพื่อรักษาตลาดและการเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องเสียงดีครอยนต์และอิเล็กทรอนิกส์เพื่อยานยนต์

1. คู่แข่งหลักในประเทศของบริษัท ประกอบด้วย Panasonic, Pioneer, Sony และ Kenwood เป็นต้น
2. คู่แข่งจากต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นจากประเทศมหาอำนาจอย่างจีนซึ่งเป็นแหล่งวัตถุดิบและมีทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีการผลิต ต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าไทย กลุ่มประเทศอาเซียนเช่น ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย รวมถึง CLMV ที่มีกรขยายการเติบโตด้านการลงทุน เศรษฐกิจ และสังคมอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ไทยถูกจัดอันดับเป็นประเทศที่มีรายได้ระดับกลางทำให้ถูกตัดสิทธิ GSP และสูญเสียโอกาสทางการค้าจากประเทศที่พัฒนาแล้ว ทำให้กลุ่มประเทศ CLMV (กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม) ครองความได้เปรียบ หากคู่แข่งย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศดังกล่าวจะทำให้มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่า และได้รับสิทธิ GSP จากประเทศที่พัฒนาแล้ว สำหรับอินเดียก็เป็นคู่แข่งที่ต้องนำจับตามองด้วยเช่นกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทีปกร พุดด้วง (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทในเครือเมทัลลิก กรุ๊ป ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงาน เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือเมทัลลิก กรุ๊ป ที่อยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือเมทัลลิก กรุ๊ป ที่อยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการและเพื่อสร้างสมการการพยากรณ์ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือเมทัลลิก กรุ๊ป ที่อยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานบริษัทในเครือเมทัลลิก กรุ๊ป ที่อยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 201 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐาน

ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} ของ เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้เทคนิคด้วยวิธี forward ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึกมากที่สุด ร้อยละ 34.8 รองลงมาคือ บุคลิกภาพ แบบแสดงตัวร้อยละ 24.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ร้อยละ 20.9 บุคลิกภาพแบบห้วนไหว ร้อยละ 6.5 และน้อยที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างร้อยละ 4.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถ จำแนกบุคลิกภาพได้คิดเป็นร้อยละ 9 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) อายุ วุฒิการศึกษา และ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับ 0.05 2) บุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์แบบผกผันกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ความมีวินัย ในตนเอง ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความเสียสละ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานด้านการพึ่งตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) บุคลิกภาพแสดงตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรม เชิงจริยธรรมในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีวินัย ในตนเอง ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความเสียสละ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 แต่มีความสัมพันธ์แบบผกผันกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานในด้าน การพึ่งตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความขยันหมั่นเพียร ความเสียสละ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มี ความสัมพันธ์แบบผกผันกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานด้านการพึ่งตนเองอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง การรับรู้คุณลักษณะของคน เชนเนอร์ชั้นวัยและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอร์ชั่นต่าง ๆ ในองค์กร โดย วัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้คุณลักษณะของคนเชนเนอร์ชั้นวัยและแรงจูงใจในการทำงาน จากมุมมองของระหว่างเจนเนอร์ชั่นต่าง ๆ ที่กำลังทำงานร่วมกันในองค์กรปัจจุบัน (Working generations) ในช่วงแรกของงานวิจัยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยเทคนิค Repertory grid เพื่อ สอบทานคำศัพท์หรือวลีที่อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของคนเชนเนอร์ชั้นวัยจากวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปพัฒนาแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในช่วงต่อมา ทั้งนี้ได้รับ ผลตอบกลับจากกลุ่มเจนเนอร์ชั้นวัย 101 ตัวอย่างและเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ร่วมกับเบบีบูมเมอร์ส อีก 102 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างแต่ละเจนเนอร์ชั่นมีมุมมองต่อคุณลักษณะและ

พฤติกรรมของเงินเนอเรชั่นวายในหลายปัจจัยแตกต่างกัน ซึ่งสื่อให้เห็นถึงช่องว่างในการรับรู้ที่แตกต่างกัน ส่วนผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานพบว่าเงินเนอเรชั่นวายเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจโดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกัน แต่ประเด็นที่น่าสนใจคือเงินเนอเรชั่นวายเพศชายให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในการทำงาน ทำเลที่ตั้งของสำนักงานและความสวยงามหรือความทันสมัยของสถานที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ผลการวิจัยยืนยันถึงความต้องการแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างเงินเนอเรชั่น

วิมลพร ศิริสวัสดิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน:

กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความต้องการของมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 420 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่า t-test, F-test, Linear multiple regression และ Multiple correlation ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพ อายุ ที่แตกต่างกัน มีคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานด้านอิสระในการตัดสินใจแตกต่างกัน

ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์ (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง เงินเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มบูมเมอร์ส กลุ่มเอ็กซ์ และกลุ่มวาย และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และแบบสอบถามปัจจัยจูงใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ One-way ANOVA และสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานกลุ่มบูมเมอร์ส กลุ่มเอ็กซ์ และกลุ่มวาย มีระดับความต้องการปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีระดับความต้องการปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และมีชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 2) ลักษณะบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวม ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวม แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวม ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ เช่น การกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการให้ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันตามความหลากหลายของบุคลากร หรือการใช้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในการคัดเลือก การแต่งตั้ง พนักงาน ผู้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน และการมีความสุขในการทำงานอยู่ร่วมกันด้วย

พริยา เชาวลิทวงศ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และระดับพฤติกรรมความปลอดภัยใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการรวมถึงการสร้างสรรค์การทำงานพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้บุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบและการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรในการทำนาย กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุตัว และอายุการทำงาน แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแบบสอบถามวัดพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุแบบขั้นตอน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) พนักงานมีระดับ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อยู่ในระดับปานกลาง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.119

นัตรนา ทิลละกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชน

แห่ง จากการศึกษาพบว่า 1) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่โดดเด่นของพนักงานกลุ่ม
 เจนเนอเรชันวาย คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
 ซึ่งสูงกว่าบุคลิกภาพแบบเห็นห้อง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบห่วง
 2) พนักงานเจนเนอเรชันวายมีความเห็นต่อคุณลักษณะงานดังนี้ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ
 ในการตัดสินใจในงานในระดับมาก การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งสูงกว่าความหลากหลายของ
 ทักษะ และ ความชัดเจนของงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ
 อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และเงินเดือนส่งผลต่อ
 ความต้องการคุณลักษณะงานที่แตกต่างกัน 4) บุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย
 มีความสัมพันธ์ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อความต้องการคุณลักษณะงาน โดยบุคลิกภาพแบบ
 ห่วงมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความสำคัญของงานและความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจาก r เท่ากับ -0.165 และ -0.149 แปลได้ว่า พนักงานกลุ่ม
 ดังกล่าว ไม่ต้องการงานที่มีความสำคัญของงานและให้อิสระในการตัดสินใจงาน หากมอบหมาย
 งานลักษณะดังกล่าวจะได้ผลในด้านลบ บุคลิกภาพแบบแสดงออกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ
 ความสำคัญของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.14 แปลได้ว่า ระดับ
 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกที่เพิ่มมากขึ้นมีผลต่อความต้องการ
 ความสำคัญของงานเพิ่มมากขึ้นด้วยบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก
 กับความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการ
 ตัดสินใจในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ
 0.616^{**} , 0.484^{**} , 0.426^{**} , 0.444^{**} และ 0.498^{**} แปลได้ว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงาน
 ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นมีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน
 เพิ่มมากขึ้นด้วย บุคลิกภาพแบบเห็นห้องมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความหลากหลายของทักษะ
 ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน, การได้รับข้อมูล
 ย้อนกลับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.357^{**} , 0.548^{**} , 0.544^{**} , 0.557^{**}
 และ 0.388^{**} แปลได้ว่า ระดับความเห็นของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเห็นห้องที่เพิ่มมากขึ้น
 มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานที่เพิ่ม มากขึ้น, บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์
 ในเชิงบวกกับความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ
 ในการตัดสินใจในงาน, การได้รับข้อมูลย้อนกลับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ
 0.524^{**} , 0.454^{**} , 0.381^{**} , 0.445^{**} และ 0.404^{**} แปลได้ว่า ระดับความเห็นของพนักงานที่มี
 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่เพิ่มมากขึ้นมีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานที่เพิ่มมากขึ้น

พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงาน และความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัด ภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมี คะแนน บุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ ได้แก่บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐสำหรับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มตัวอย่างพนักงาน กลุ่ม Generation Y ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีความต้องการแตกต่างกันคือ มิติด้านความสำคัญของงานและมิติด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ปฏิบัติงาน ในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ ทางด้านการศึกษาค้นคว้าหาความสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ได้แก่ องค์ประกอบทางด้าน บุคลิกภาพคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการและระดับของความต้องการประสบความสำเร็จ ในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y โดยมี 7 ตัวแปรจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและ คุณลักษณะเฉพาะของงานซึ่งได้แก่ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงานความหลากหลาย ของทักษะ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของงานและ บุคลิกภาพแบบแสดงออกสามารถร่วมกันทำนายระดับความต้องการ ประสบความสำเร็จได้

อรธวิท ชื่นจิตต์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขต กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและ 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรม แบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง 400 คน และใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) วัฒนธรรมองค์กรในด้าน วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบ ราชการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดในเรื่องการกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายรายเดือนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการผลิตของบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เฉพาะพนักงานสัญชาติไทยในระดับพนักงานสำนักงาน (Officer) ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1) ขึ้นไปจนถึงระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M4) ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 78 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์วันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2558)

กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคือ (พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายรายเดือนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการผลิตของบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง ณ วันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2558 มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 78 คน โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดในการศึกษา โดยรายละเอียดกลุ่มประชากร ดังแสดงตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรเงินเนอเรชั่นวาย แบ่งตามฝ่ายของบริษัทที่ทำการศึกษา

ฝ่าย (Department Name)	ชื่อย่อฝ่าย	จำนวน ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 100 (คน)
Human Resource & Administration	HR&A	7	7
Environmental, Health & Safety	EH&S	2	2
Information Technology	IT	3	3
Accounting	ACC	2	2
Finance	FIN	1	1
Sales	SAL	1	1
Customer Service	CMS	2	2
Sales Planning & Promotion	SPP	2	2
Marketing & Product Planning	MPP	3	3
Engineering & Program Management	EPM	2	2
Initial Production Quality Management	IPQM	2	2
Customer Quality Control	CQC	1	1
Service Planning	SP	2	2
Import & Export Control	IEC	5	5
Purchasing	PUR	11	11
Production Planning & Material Control	PPMC	3	3
Logistic	LGT	3	3
Manufacturing Engineer	MNU	9	9
Preventive Maintenance & Facility	PMF	3	3
FTPS	FTPS	1	1
Product Quality Control	PRQC	7	7
Part Quality Control	PAQC	6	6
รวม		78	78

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล วิธีการแจกแบบสอบถาม คือ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง

3.2 ดร. กฤษ จรินโท

3.3 ดร.ธีทัต ตรีศิริ โชติ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยนำผลที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจไปวิเคราะห์รายข้อ โดยกำหนดคะแนนแต่ละข้อ ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2554)

ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ตรงกับวัตถุประสงค์ให้ 1 คะแนน

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ให้ -1 คะแนน

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ให้ 0 คะแนน

นำคะแนนไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of concordance: IOC)

$$\text{จากสูตร } IOC = \frac{R}{N}$$

โดยที่ R = คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

พิจารณาตรวจสอบด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.0 (Rovinelli & Hambleton, 1977) ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า

IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก และขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย

นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน

5. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability analysis) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1951) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2554) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

6. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และอายุงานในบริษัท ที่ทำการศึกษาวิจัย

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 ด้านคือ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง และ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยผู้วิจัยกำหนดคำถามตามแนวคิดของคอสตา และ แมคเคร (Costa & McCrae, 1992) ประกอบด้วยข้อคำถามจำแนกตามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) รวมทั้งสิ้น 45 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นช่วงต้น (พ.ศ. 2523-2527) ช่วงกลาง (พ.ศ. 2528-2532) และช่วงปลาย (พ.ศ. 2533-2538) โดยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำชุดข้อคำถามจากงานวิจัยที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาจาก นัตรนภา ทิละกุล (2555) ได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามใหม่ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากร ที่ทำการศึกษาโดยมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ซึ่งพัฒนาจากแบบสอบถามของ สมร พลศักดิ์ (2550) ที่สร้างโดยใช้แนวความคิดของแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ NEO-FFI ซึ่งพัฒนามาจากแบบ NEO PI-R ของ Costa & McCare (1992)

คำถามในแบบสอบถามมีลักษณะเป็น Likert scale 5 ระดับ จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภท
 อันตรภาคชั้น (Interval scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน 5 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก

เกณฑ์การให้คะแนน 3 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง

เกณฑ์การให้คะแนน 2 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย

เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและใช้วิธีการหา
 ความกว้างของอันตรภาคชั้นของสุดา สุวรรณภิรมย์ และวิจิต อู่อัน (2548) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนในแบบสอบถาม
 ทั้ง 5 ส่วน ดังนี้

การแปลความหมายคะแนนในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์ สูงมาก
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์ สูง
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์ น้อยมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานคือ ความหลากหลายของ
 ทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และ
 การได้รับข้อมูลย้อนกลับ โดยผู้วิจัยกำหนดคำถามตามแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980)
 ประกอบด้วยคำถามจำแนกตาม ความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญ
 ของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับรวมทั้งสิ้น 15 ข้อ
 ซึ่งคำถามในแบบสอบถามมีลักษณะเป็น Likert scale 5 ระดับ จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภท
 อันตรภาคชั้น (Interval scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน 5 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
 เกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
 เกณฑ์การให้คะแนน 3 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
 เกณฑ์การให้คะแนน 2 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย
 เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและใช้วิธีการหา
 ความกว้างของอันตรภาคชั้นของสุคา สุวรรณภริมย์ และวิจิต อุ๋อัน (2548) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนในแบบสอบถาม
 ทั้ง 5 ส่วน ดังนี้

การแปลความหมายคะแนนในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์ สูงมาก
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์ สูง
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์ น้อยมาก

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นใช้ในงานวิจัยครั้งนี้สามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดและ
 มีความแม่นยำในการวัด ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือ ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวน
 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรง
 ตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุง
 แก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการหาความเชื่อมั่นตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ได้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ดังแสดงในตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
แบบสอบถามบุคลิกภาพ	
1. บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว	0.778
2. บุคลิกภาพแบบแสดงออก	0.714
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	0.852
4. บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง	0.714
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.738
N of Cases = 30	0.877
แบบสอบถามด้านความต้องการคุณลักษณะงาน	
1. ความหลากหลายของทักษะ	0.931
2. ความชัดเจนของงาน	0.762
3. ความสำคัญของงาน	0.958
4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	0.922
5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ	0.939
N of Cases = 30	0.961

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. แบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Window Version 22.0

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window version 22.0 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive statistics)
 - 1.1 เพื่อวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยวิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 เพื่อวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันและปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายรายเดือนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการผลิตของบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งใน จังหวัดระยองที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test และ Analysis of variance (ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันและปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่แตกต่างกันของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายรายเดือนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการผลิตของบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง โดยใช้สถิติ Independent sample t-test และ Analysis of variance (ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานขึ้นกับปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายรายเดือนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการผลิตของบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ

เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวและสร้างสมการทำนายระดับความสัมพันธ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง จำนวน 78 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแล้วเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัยโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผู้ทำการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0 แทน สมมติฐานหลัก

H_1 แทน สมมติฐานรอง

N แทน จำนวนประชากร

μ แทน คะแนนเฉลี่ย

σ แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ t)

F แทน ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ F)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Y แทน ตัวแปรตาม (Dependent variable) โดยค่าของตัวแปร Y ขึ้นอยู่กับค่าของตัวแปร X

X แทน ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

- β_0 แทน ส่วนตัดแกน Y หรือ คือ ค่าของ Y เมื่อ X มีค่าเป็นศูนย์
- e แทน ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error)
- β_1 แทน ความชัน (Slope) ของเส้นตรงซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของ Y เมื่อ X เปลี่ยนไป 1 หน่วย และจะเรียก β_1 ว่า สัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression coefficient)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	28	35.9
หญิง	50	64.1
รวม	78	100.0

จากตารางที่ 4-1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 78 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 และเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-25 ปี (พ.ศ. 2533-2538)	17	21.8
26-30 ปี (พ.ศ. 2528-2532)	26	33.3
31-35 ปี (พ.ศ. 2523-2527)	35	44.9
รวม	78	100.0

จากตารางที่ 4-2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 78 คน มีระดับอายุ 31-35 ปี (พ.ศ. 2523-2527) มากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมา คือ อายุ 26-30 ปี (พ.ศ. 2528-2532) จำนวน 26 คน คิดเป็น

ร้อยละ 33.3 และน้อยที่สุดคือ อายุ 20-25 ปี (พ.ศ. 2533-2538) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	72	92.3
สูงกว่าปริญญาตรี	6	7.7
รวม	78	100.0

จากตารางที่ 4-3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 78 คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 92.3 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

ตารางที่ 4-4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ (Associate) M1-M2)	60	76.9
ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	18	23.1
รวม	78	100.0

จากตารางที่ 4-4 แสดง จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 78 คน ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2) มากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 และระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior Associate) (M3-M4) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1

ตารางที่ 4-5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	29	37.2
กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	28	35.9
กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบราชการ	11	14.1
กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	10	12.8
รวม	78	100.0

จากตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 78 คน ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานกลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป มากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคือหน่วยงานกลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 หน่วยงานกลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบราชการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และน้อยที่สุดคือหน่วยงานกลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0-3 ปี	42	53.8
4-6 ปี	9	11.5
7-9 ปี	18	23.1
10 ปีขึ้นไป	9	11.5
รวม	78	100.0

จากตารางที่ 4-6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 78 คน มีอายุงาน 0-3 ปี มากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือ 7-9 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และอายุงาน 4-6 ปี จำนวน 9 คน เท่ากันกับ อายุงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	μ	σ	แปลผล	อันดับ
ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว	2.48	0.621	น้อย	5
ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก	3.44	0.497	สูง	4
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	3.59	0.552	สูง	2
ด้านบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง	3.60	0.425	สูง	1
ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.50	0.471	สูง	3
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม	3.32	0.331	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านบุคลิกภาพแบบเห็นพ้องค่าเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ค่าเฉลี่ย 3.59 อยู่ในระดับสูง ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับสูง ด้านบุคลิกภาพการแสดงออก ค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว ค่าเฉลี่ย 2.48 อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4-8-ตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัย
ด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

ปัจจัยบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. เป็นคนคิดมากจนบางครั้ง ทำให้นอนไม่หลับ	2.86	1.090	ปานกลาง	1
2. จะอารมณ์เสียทุกครั้งเมื่อถูกคนขี้โทสะ	2.59	0.874	น้อย	2
3. เมื่ออารมณ์เสียก็จะแสดงออกมาทันที	2.56	0.891	น้อย	3
4. ควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ	2.19	0.854	น้อย	5
5. ลงมือกระทำสิ่งต่างๆ โดยยึดตามความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่	2.21	0.858	น้อย	4
ด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวโดยรวม	2.48	0.621	น้อย	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง เป็นคนคิดมากจนบางครั้ง ทำให้นอนไม่หลับ ค่าเฉลี่ย 2.86 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ จะอารมณ์เสียทุกครั้งเมื่อถูกคนขี้โทสะ ค่าเฉลี่ย 2.59 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาอีกคือ เมื่ออารมณ์เสียก็จะแสดงออกมาทันที ค่าเฉลี่ย 2.56 อยู่ในระดับน้อย ในเรื่องควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ ค่าเฉลี่ย 2.19 อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุดคือ ลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตามความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ค่าเฉลี่ย 2.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัย
ด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก

ปัจจัยบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. เมื่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลใกล้ชิดมีปัญหา จะเข้ามาปรึกษา	3.17	0.612	ปานกลาง	4
2. ชอบพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ	3.68	0.974	สูง	2
3. ถูกเลือกให้ทำหน้าที่หรือมีบทบาทสำคัญในงานต่าง ๆ	3.08	0.752	ปานกลาง	5
4. เมื่อมีผู้มาขอความร่วมมือ จะลงมือช่วยทันที	3.54	0.638	สูง	3
5. เป็นคนอารมณ์ดี	3.74	0.692	สูง	1
ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออกโดยรวม	3.44	0.497	สูง	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง เป็นคนอารมณ์ดี ค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ชอบพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ค่าเฉลี่ย 3.68 อยู่ในระดับสูง รองลงมาอีกคือ เมื่อมีผู้มาขอความร่วมมือจะลงมือช่วยทันที ค่าเฉลี่ย 3.54 อยู่ในระดับสูง ในเรื่องเมื่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลใกล้ชิดมีปัญหาจะเข้ามาปรึกษา ค่าเฉลี่ย 3.17 อยู่ในระดับปานกลางและน้อยที่สุดคือถูกเลือกให้ทำหน้าที่หรือมีบทบาทสำคัญในงานต่าง ๆ ค่าเฉลี่ย 3.08 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัย ด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

ปัจจัยบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. ชอบในศิลปะแทบทุกด้านทุกแขนง	3.13	0.903	ปานกลาง	5
2. ชอบทำกิจกรรมอะไรใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน	3.53	0.659	สูง	4
3. ชอบคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.78	0.772	สูง	2
4. เป็นคนเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ	3.91	0.724	สูง	1
5. ชอบนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.76	0.724	สูง	3
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์โดยรวม	3.59	0.552	สูง	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องเป็นคนเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ ค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ชอบคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับสูง รองลงมาอีกคือ ชอบนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.76 ในเรื่อง ชอบทำกิจกรรมอะไรใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน ค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ ชอบในศิลปะแทบทุกด้านทุกแขนง ค่าเฉลี่ย 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัย ด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง

ปัจจัยบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. เชื่อว่าคนเราจะมีหวังดีให้แก่กันและกัน	3.56	0.847	สูง	3
2. มีบางคนคิดว่าเป็นคนถือตัวเองเป็นใหญ่	2.22	0.750	น้อย	5
3. ชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขัน	4.22	0.800	สูงมาก	1
4. จะคอยช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสกว่า	3.92	0.752	สูง	4
5. จะแสดงกิริยาที่สุภาพให้เกียรติกับบุคคลอื่น ๆ	4.06	0.671	สูง	2
ด้านบุคลิกภาพแบบการประนีประนอมโดยรวม	3.60	0.425	สูง	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ด้านบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขัน ค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ จะแสดงกิริยาที่สุภาพให้เกียรติกับบุคคลอื่น ๆ ค่าเฉลี่ย 4.06 อยู่ในระดับสูง รองลงมาอีกคือ จะคอยช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสกว่า ค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับสูง ในเรื่อง เชื่อว่าคนเราจะมีหวังดีให้แกกันและกัน ค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ มีบางคนคิดว่าเป็นคนถือตัวเองเป็นใหญ่ ค่าเฉลี่ย 2.22 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัย ด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ปัจจัยบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. จะเก็บข้าวของหรือเอกสารอย่างมีระเบียบ	3.26	0.813	ปานกลาง	4
2. เป็นคนซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	3.96	0.763	สูง	1
3. แม้วางงานนั้นจะยาก แต่จะพยายามทำงานนั้นจนสำเร็จ	3.90	0.656	สูง	2
4. เมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ ในงานจะรู้สึกท้อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ	2.72	0.992	ปานกลาง	5
5. เป็นคนตรงต่อเวลา	3.67	0.848	สูง	3
ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยรวม	3.50	0.471	สูง	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องเป็นคนซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือในเรื่อง แม้วางงานนั้นจะยาก แต่จะพยายามทำงานนั้นจนสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับสูง ในเรื่องเป็นคนตรงต่อเวลา ค่าเฉลี่ย 3.67 อยู่ในระดับสูง จะเก็บข้าวของหรือเอกสารอย่างมีระเบียบ ค่าเฉลี่ย 3.26 อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ เมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ ในงานจะรู้สึกท้อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 2.72 อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ	μ	σ	แปลผล	อันดับ
ด้านความหลากหลายของทักษะ	3.83	0.700	สูง	2
ด้านความชัดเจนของงาน	3.95	0.626	สูง	1
ด้านความสำคัญของงาน	3.70	0.708	สูง	5
ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	3.73	0.731	สูง	4
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	3.76	0.694	สูง	3
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ	3.80	0.562	สูง	

จากตารางที่ 4-13 แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย
มากที่สุดในด้านความชัดเจนของงาน ค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของทักษะ
ค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน
ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ย 3.70 ดังแสดงรายละเอียดตารางที่ 4-14-ตารางที่
4-18

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความหลากหลายของทักษะ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ ด้านความหลากหลายของทักษะ	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. อยากทำงานที่ได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย	3.83	0.763	สูง	2
2. อยากทำงานที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกันไป ตามแต่ละสถานการณ์	3.74	0.797	สูง	3
3. อยากทำงานที่สามารถนำเทคนิคใหม่ๆ มา ปรับใช้ได้	3.92	0.752	สูง	1
ด้านความหลากหลายของทักษะ โดยรวม	3.83	0.700	สูง	

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง
อยากทำงานที่สามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ มาปรับใช้ได้ ค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ
อยากทำงานที่ได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ค่าเฉลี่ย 3.83 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ อยากทำงาน
ที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์ ค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความชัดเจนของงาน

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความ ชัดเจนของงาน	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. อยากทำงานที่ต้องทำตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จ สมบูรณ์	3.83	0.813	สูง	3
2. อยากทำงานที่ทราบถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ อย่างชัดเจน	4.13	0.727	สูง	1
3. อยากทำงานที่เห็นผลงานได้อย่างชัดเจน	3.90	0.847	สูง	2
ด้านความสำคัญของงาน โดยรวม	3.95	0.626	สูง	

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ด้านความชัดเจนของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง
 อยากทำงานที่ทราบถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ
 อยากทำงานที่เห็นผลงานได้อย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ อยากทำงาน
 ที่ต้องทำตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ค่าเฉลี่ย 3.80 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความสำคัญของงาน

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้าน	μ	σ	แปลผล	อันดับ
ความสำคัญของงาน				
1. อยากรับว่า งานของตนส่งผลต่อ ประสิทธิภาพงานของหน่วยงานอย่างไร	3.71	0.723	สูง	2
2. อยากรับว่า งานของตนส่งผลต่อผล การดำเนินงานของบริษัทอย่างไร	3.72	0.754	สูง	1
3. อยากรับว่า งานของตนส่งผลกระทบต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างไร	3.68	0.730	สูง	3
ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานโดยรวม	3.70	0.708	สูง	

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง อยากรับ
 ว่างานของตนส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับสูง รองลงมา
 คือ อยากรับว่า งานของตนส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของหน่วยงานอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ใน
 ระดับสูง และน้อยที่สุดคือ อยากรับว่างานของตนส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างไร
 ค่าเฉลี่ย 3.68 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความมีอิสระใน การตัดสินใจในงาน	μ	σ	แปล ผล	อันดับ
1. อยากทำงานที่เปิดโอกาสให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	3.69	0.778	สูง	3
2. อยากทำงานที่สามารถวางแผนการทำงานได้ ด้วยตนเอง	3.79	0.858	สูง	1
3. อยากทำงานที่สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วย ตนเอง	3.71	0.775	สูง	2
ด้านปัจจัยคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยรวม	3.73	0.731	สูง	

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง อยากทำงานที่สามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ อยากทำงานที่สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ อยากทำงานที่เปิดโอกาสให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านการได้รับข้อมูล ย้อนกลับ	μ	σ	แปล ผล	อันดับ
1. อยากทำงานที่จะทราบถึงผลการทำงานของตนเองจาก หัวหน้างาน	3.60	0.811	สูง	3
2. อยากได้รับผลสะท้อนกลับในการทำงานจากหัวหน้างาน	3.73	0.832	สูง	2
3. อยากทำงานที่สามารถเห็นถึงผลการทำงานได้อย่าง ชัดเจน	3.95	0.771	สูง	1
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับโดยรวม	3.76	0.694	สูง	

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง
 อยากทำงานที่สามารถเห็นถึงผลการทำงานได้อย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ
 อยากได้รับผลสะท้อนกลับในการทำงานจากหัวหน้างาน ค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุด
 คือ อยากทำงานที่จะทราบถึงผลการทำงานของตนเองจากหัวหน้างาน ค่าเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ในการ
 ทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป โดยทำการ
 ทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว และใช้การวิเคราะห์ความ
 แปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) สำหรับ เปรียบเทียบความ
 แตกต่างระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

ในการวิเคราะห์กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 หรือกำหนดค่านัยสำคัญ
 ทางสถิติ (α) ที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาเงื่อนไขการยอมรับ หรือปฏิเสธ สมมติฐานดังนี้

1. หากค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่ามากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญ
 ทางสถิติ (α) จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
2. หากค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากโปรแกรม มีค่าน้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทาง
 สถิติ (α) จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผล
 ต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัย
 ด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

H_0 : เพศของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้าน
 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยด้าน
 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ผลการทดสอบปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	เพศ	N	μ	σ	t	Sig. (2-tailed)
ด้านบุคลิกภาพแบบ	ชาย	28	2.45	0.622	-0.399	0.736
หัวนั้ไหว	หญิง	50	2.50	0.626		
ด้านบุคลิกภาพแบบ	ชาย	28	3.55	0.523	1.560	0.123
แสดงออก	หญิง	50	3.37	0.474		
ด้านบุคลิกภาพแบบ	ชาย	28	3.74	0.483	1.829	0.071
เปิดรับประสบการณ์	หญิง	50	3.50	0.574		
ด้านบุคลิกภาพแบบเห็น	ชาย	28	3.64	0.401	0.705	0.483
พ้อง	หญิง	50	3.57	0.438		
ด้านบุคลิกภาพแบบมี	ชาย	28	3.49	0.430	-0.100	0.921
จิตสำนึก	หญิง	50	3.50	0.496		
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	ชาย	28	3.37	0.275	1.092	0.278
โดยรวม	หญิง	50	3.29	0.356		

จากตารางที่ 4-19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านเพศที่แตกต่างกัน กับปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้งห้าด้าน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวม ค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.278 ($t = 1.092$) ซึ่งมีความมากกว่าค่า Significant ณ ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงาน ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ทุกด้าน นั่นคือ เพศที่แตกต่างกันของพนักงาน ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

H_0 : อายุของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้าน
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้าน
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ผลการทดสอบปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยบุคลิกภาพ	อายุ	μ	σ	F	Sig. (2-tailed)
ด้านบุคลิกภาพแบบหัวน้ไหว	20-25 ปี	2.38	0.768	0.309	0.735
	26-30 ปี	2.51	0.623		
	31-35 ปี	2.51	0.552		
	รวม	2.48	0.621		
ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก	20-25 ปี	3.56	0.567	0.676	0.512
	26-30 ปี	3.42	0.456		
	31-35 ปี	3.40	0.495		
	รวม	3.44	0.497		
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	20-25 ปี	3.66	0.478	0.405	0.669
	26-30 ปี	3.52	0.560		
	31-35 ปี	3.62	0.587		
	รวม	3.59	0.552		
ด้านบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง	20-25 ปี	3.73	0.353	1.235	0.297
	26-30 ปี	3.52	0.420		
	31-35 ปี	3.59	0.455		
	รวม	3.60	0.425		

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

ปัจจัยบุคลิกภาพ	อายุ	μ	σ	F	Sig. (2-tailed)
ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	20-25 ปี	3.62	0.353	0.867	0.424
	26-30 ปี	3.43	0.465		
	31-35 ปี	3.49	0.523		
รวม		3.50	0.471		
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม	20-25 ปี	3.39	0.367	0.584	0.560
	26-30 ปี	3.28	0.293		
	31-35 ปี	3.32	0.342		
รวม		3.32	0.33		

จากตารางที่ 4-20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านอายุที่แตกต่างกัน กับปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้งห้าด้าน โดยใช้ One-way analysis of variance ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวม ค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.560 ($F = 0.584$) ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า Significant ณ ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ทุกด้าน นั่นคือ อายุของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกันอายุของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่แตกต่างกันของพนักงาน ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลการทดสอบปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	ระดับการศึกษา	μ	σ	t	Sig. (2-tailed)
ด้านบุคลิกภาพแบบ	ปริญญาตรี	2.49	0.630	0.608	0.545
หัวน้ําไหว	สูงกว่าปริญญาตรี	2.33	0.532		
ด้านบุคลิกภาพแบบ	ปริญญาตรี	3.40	0.472	-2.622	0.011*
แสดงออก	สูงกว่าปริญญาตรี	3.93	0.561		
ด้านบุคลิกภาพแบบ	ปริญญาตรี	3.55	0.543	-2.417	0.018*
เปิดรับประสบการณ์	สูงกว่าปริญญาตรี	4.10	0.415		
ด้านบุคลิกภาพแบบเห็น	ปริญญาตรี	3.56	0.411	-3.193	0.002*
พ้อง	สูงกว่าปริญญาตรี	4.10	0.210		
ด้านบุคลิกภาพแบบมี	ปริญญาตรี	3.47	0.475	-2.023	0.047*
จิตสำนึก	สูงกว่าปริญญาตรี	3.87	0.207		
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	ปริญญาตรี	3.29	0.322	-2.764	0.007*
โดยรวม	สูงกว่าปริญญาตรี	3.67	0.234		

จากตารางที่ 4-21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้งห้าด้าน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวม ค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.007 ($t = -2.764$) ซึ่งมีความมากกว่าค่า Significant ณ ระดับ 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ในด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ด้านบุคลิกภาพแบบการประนีประนอม ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านด้านบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ผลการทดสอบปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	ตำแหน่งงาน	μ	σ	t	Sig. (2-tailed)
ด้านบุคลิกภาพแบบ หัวน้ไหว	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	2.47	0.631	-0.311	0.757
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	2.52	0.603		
ด้านบุคลิกภาพแบบ แสดงออก	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	3.40	0.497	-1.451	0.151
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	3.59	0.478		
ด้านบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	3.54	0.539	-1.643	0.105
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	3.78	0.569		

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	ตำแหน่งงาน	μ	σ	t	Sig. (2-tailed)
ด้านบุคลิกภาพแบบเห็น พ้อง	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	3.57	0.429	-1.043	0.300
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	3.69	0.407		
ด้านบุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึก	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	3.46	0.462	-1.259	0.212
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	3.62	0.494		
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ โดยรวม	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	3.29	0.324	-1.214	0.235
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	3.44	0.336		

จากตารางที่ 4-22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้งห้าด้าน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวม ค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.235 ($t = -1.214$) ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า Significant ณ ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05

ทุกด้าน นั่นคือ ตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้าน
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกันทั้ง โดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 1.5 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกัน
ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัย
ด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัย
ด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ปัจจัย บุคลิกภาพ	หน่วยงานที่สังกัด	μ	σ	F	Sig. (2-tailed)
ด้านบุคลิกภาพ แบบหัวนั้นไหว แสดงออก	กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	2.54	0.560	0.792	0.502
	กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	2.37	0.653		
	กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบ ราชการ	2.67	0.561		
	กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	2.40	0.772		
	รวม	2.48	0.621		
ด้านบุคลิกภาพ แบบ	กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	3.33	0.438	1.255	0.296
	กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.58	0.543		
	กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบ ราชการ	3.38	0.433		
	กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	3.44	0.564		
	รวม	3.44	0.497		

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

ปัจจัย บุคลิกภาพ	หน่วยงานที่สังกัด	μ	σ	F	Sig. (2-tailed)
ด้านบุคลิกภาพ แบบเปิดรับ ประสบการณ์	กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	3.45	0.599	1.340	0.268
	กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.67	0.523		
	กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบ ราชการ	3.58	0.477		
	กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	3.80	0.533		
	รวม	3.59	0.552		
ด้านบุคลิกภาพ แบบเห็น พ้อง	กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	3.52	0.429	1.334	0.270
	กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.57	0.388		
	กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบ ราชการ	3.69	0.532		
	กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	3.80	0.353		
	รวม	3.60	0.425		
ด้านบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก	กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	3.54	0.505	0.227	0.877
	กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.44	0.419		
	กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบ ราชการ	3.55	0.507		
	กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	3.50	0.527		
	รวม	3.50	0.471		
ด้านบุคลิกภาพ โดยรวม	กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	3.28	0.342	0.406	0.749
	กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.33	0.306		
	กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบ ราชการ	3.37	0.370		
	กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	3.39	0.350		
	รวม	3.32	0.331		

จากตารางที่ 4-23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้งห้าด้าน โดยใช้ One-way analysis of variance ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวม ค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.406 (F = 0.749) ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า Significant ณ ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน

หลัก (H_0) หมายความว่า หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ทุกด้าน นั่นคือ หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน สมมติฐานที่ 1.6 อายุงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยบุคลิกภาพ	อายุงาน	μ	σ	F	Sig. (2-tailed)
ด้านบุคลิกภาพแบบ หัวน้ไหว	0-3 ปี	2.45	0.584	1.033	0.383
	4-6 ปี	2.40	0.632		
	7-9 ปี	2.43	0.730		
	10 ปีขึ้นไป	2.82	0.533		
	รวม	2.48	0.621		
แสดงออก	0-3 ปี	3.52	0.498	0.893	0.449
	4-6 ปี	3.38	0.406		
	7-9 ปี	3.31	0.579		
	10 ปีขึ้นไป	3.38	0.380		
	รวม	3.44	0.497		

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัยบุคลิกภาพ	อายุงาน	μ	σ	F	Sig. (2-tailed)
ด้านบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์	0-3 ปี	3.61	0.513	1.166	0.329
	4-6 ปี	3.53	0.592		
	7-9 ปี	3.72	0.618		
	10 ปีขึ้นไป	3.31	0.540		
รวม		3.59	0.552		
ด้านบุคลิกภาพแบบเห็น พ้อง	0-3 ปี	3.64	0.383	0.305	0.822
	4-6 ปี	3.51	0.437		
	7-9 ปี	3.57	0.486		
	10 ปีขึ้นไป	3.56	0.517		
รวม		3.60	0.425		
ด้านบุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึก	0-3 ปี	3.58	0.400	3.440	0.021*
	4-6 ปี	3.33	0.224		
	7-9 ปี	3.27	0.356		
	10 ปีขึ้นไป	3.76	0.859		
รวม		3.50	0.471		
ด้านบุคลิกภาพโดยรวม	0-3 ปี	3.36	0.324	0.663	0.578
	4-6 ปี	3.23	0.236		
	7-9 ปี	3.26	0.329		
	10 ปีขึ้นไป	3.36	0.447		
รวม		3.32	0.331		

จากตารางที่ 4-24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านอายุงานที่แตกต่างกันกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้งห้าด้าน โดยใช้ One-way analysis of variance ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวม ค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.578 ($F = 0.663$) ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า Significant ณ ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

หมายความว่า อายุงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 เพียง 1 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก นั่นคือ อายุงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยในกลุ่มใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานกับปัจจัยบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

อายุงาน	0-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
0-3 ปี	-	0.25 (0.139)	0.31 (0.016)*	-0.17 (0.295)
4-6 ปี			0.07 (0.718)	-0.42 (0.050)*
7-9 ปี				-0.49 (0.010)*
10 ปีขึ้นไป				

จากตารางที่ 4-24 พบว่า กลุ่มประชากรที่มีอายุงาน 0-3 ปี กับอายุงาน 7-9 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแตกต่างกัน โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.016 โดยกลุ่มประชากรที่มีอายุงาน 0-3 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

กลุ่มประชากรที่มีอายุงาน 4-6 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแตกต่างกัน โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.050 โดยกลุ่มประชากรที่มีอายุงาน 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.42

กลุ่มประชากรที่มีอายุงาน 7-9 ปี กับอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแตกต่างกัน โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.010 โดยกลุ่มประชากรที่มีอายุงาน 7-9 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.49

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน

H_0 : เพศของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 ผลการทดสอบปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ	เพศ	μ	σ	t	Sig. (2-tailed)
ด้านความหลากหลายของทักษะ	ชาย	3.95	0.659	1.126	0.264
	หญิง	3.77	0.720		
ด้านความชัดเจนของงาน	ชาย	4.02	0.544	0.746	0.458
	หญิง	3.91	0.669		
ด้านความสำคัญของงาน	ชาย	3.77	0.697	0.679	0.499
	หญิง	3.66	0.717		
ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	ชาย	3.89	0.732	1.477	0.144
	หญิง	3.64	0.722		
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	ชาย	3.90	0.690	1.380	0.172
	หญิง	3.68	0.690		
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม	ชาย	3.91	0.548	1.344	0.183
	หญิง	3.73	0.566		

จากตารางที่ 4-26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านเพศที่แตกต่างกันกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวม ค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.183

($t = 1.344$) ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า Significant ณ ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าเพศของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ทุกด้าน นั่นคือ เพศของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน

H_0 : อายุของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่ต้องการ	อายุ	μ	σ	F	Sig. (2-tailed)
ด้านความหลากหลายของ ทักษะ	20-25 ปี	4.18	0.554	2.750	0.070
	26-30 ปี	3.72	0.787		
	31-35 ปี	3.75	0.658		
รวม		3.83	0.700		
ด้านความชัดเจนของงาน	20-25 ปี	4.12	0.623	0.821	0.444
	26-30 ปี	3.87	0.633		
	31-35 ปี	3.93	0.625		
รวม		3.95	0.626		

ตารางที่ 4-27 (ต่อ)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่ต้องการ	อายุ	μ	σ	F	Sig. (2-tailed)
ด้านความสำคัญของงาน	20-25 ปี	3.84	0.708	0.863	0.426
	26-30 ปี	3.56	0.672		
	31-35 ปี	3.73	0.736		
รวม		3.70	0.708		
ด้านความมีอิสระในการ ตัดสินใจในงาน	20-25 ปี	3.96	0.763	3.011	0.055
	26-30 ปี	3.46	0.654		
	31-35 ปี	3.82	0.729		
รวม		3.73	0.731		
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	20-25 ปี	4.02	0.795	4.982	0.009*
	26-30 ปี	3.44	0.514		
	31-35 ปี	3.88	0.686		
รวม		3.76	0.694		
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่ต้องการโดยรวม	20-25 ปี	4.02	0.585	2.998	0.056
	26-30 ปี	3.61	0.508		
	31-35 ปี	3.82	0.559		
รวม		3.80	0.562		

จากตารางที่ 4-27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านอายุที่แตกต่างกัน กับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยใช้ One-way Analysis of Variance ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวม ค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.560 ($F = 2.999$) ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า Significant ณ ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ในด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยในคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

อายุ	20-25 ปี (พ.ศ. 2533-2538)	26-30 ปี (พ.ศ. 2528-2532)	31-35 ปี (พ.ศ. 2523-2527)
20-25 ปี (พ.ศ. 2533-2538)	-	0.58 (0.006)*	0.14 (0.465)
26-30 ปี (พ.ศ. 2528-2532)			-0.44 (0.012)*
31-35 ปี (พ.ศ. 2523-2527)			-

จากตารางที่ 4-28 พบว่า กลุ่มประชากรที่มีอายุ 20-25 ปี (พ.ศ. 2533-2538) กับอายุ 26-30 ปี (พ.ศ. 2528-2532) มีค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับแตกต่างกัน โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.006 โดยกลุ่มประชากรที่มีอายุงาน อายุ 20-25 ปี (พ.ศ. 2533-2538) มีค่าเฉลี่ยมากกว่า โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58

กลุ่มประชากรที่มีอายุ 26-30 ปี (พ.ศ. 2528-2532) กับอายุ 31-35 ปี (พ.ศ. 2523-2527) มีค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับแตกต่างกัน โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.012 โดยกลุ่มประชากรที่มีอายุงาน 26-30 ปี (พ.ศ. 2528-2532) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.44

สมมติฐานที่ 2.3 ระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 ผลการทดสอบปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ	ระดับการศึกษา	μ	σ	t	Sig. (2-tailed)
ด้านความหลากหลายของทักษะ	ปริญญาตรี	3.81	0.709	-1.012	0.315
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.11	0.544		
ด้านความชัดเจนของงาน	ปริญญาตรี	3.94	0.630	-0.869	0.388
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.17	0.587		
ด้านความสำคัญของงาน	ปริญญาตรี	3.69	0.712	-0.675	0.502
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.89	0.689		
ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	ปริญญาตรี	3.69	0.715	-1.737	0.086
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.22	0.807		
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	ปริญญาตรี	3.75	0.671	-0.265	0.792
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.83	1.006		
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม	ปริญญาตรี	3.78	0.560	-1.130	0.262
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.04	0.578		

จากตารางที่ 4-29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวม ค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.262 ($t = -1.130$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า Significant ณ ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ทุกด้าน นั่นคือ ระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 2.4 ตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้าน
คุณลักษณะงานที่ต้องการไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้าน
คุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 ผลการทดสอบปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการกับตำแหน่งงานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่ต้องการ	ตำแหน่งงาน	μ	σ	t	Sig. (2-tailed)
ด้านความหลากหลายของ ทักษะ	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	3.80	0.740	-0.766	0.446
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	3.94	0.551		
	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	3.94	0.651		
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	4.00	0.548		
ด้านความชัดเจนของงาน	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	3.63	0.725	-1.032	0.305
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	4.06	0.669		
	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	3.63	0.725		
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	4.06	0.669		

ตารางที่ 4-30 (ต่อ)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่ต้องการ	ตำแหน่งงาน	μ	σ	t	Sig. (2-tailed)
ด้านความมีอิสระในการ ตัดสินใจในงาน	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	3.71	0.671	-2.203	0.031*
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	3.93	0.763		
ด้านการได้รับข้อมูล ย้อนกลับ	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	3.75	0.580	-1.154	0.252
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	3.96	0.481		
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่ต้องการ โดยรวม	ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)	3.63	0.725	-1.383	0.171
	ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)	4.06	0.669		

จากตารางที่ 4-30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวม ค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.171 ($t = -1.383$) ซึ่งมีความมากกว่าค่า Significant ณ ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ในด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

สมมติฐานที่ 2.5 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-31 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ปัจจัยด้าน คุณลักษณะ งานที่ต้องการ	หน่วยงานที่สังกัด	μ	σ	F	Sig. (2-tailed)
ด้านความ หลากหลาย ของทักษะ	กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	3.95	0.677	1.329	0.271
	กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.75	0.762		
	กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบราชการ	3.55	0.543		
	กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	4.03	0.693		
	รวม	3.83	0.700		
ด้านความ ชัดเจนของงาน	กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	3.90	0.643	0.279	0.840
	กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.94	0.616		
	กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบราชการ	4.00	0.558		
	กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	4.10	0.738		
	รวม	3.95	0.626		
ด้าน ความสำคัญ ของงาน	กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	3.61	0.696	0.526	0.666
	กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.68	0.751		
	กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบราชการ	3.82	0.639		
	กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	3.90	0.738		
	รวม	3.70	0.708		

ตารางที่ 4-31 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน คุณลักษณะงาน ที่ต้องการ	หน่วยงานที่สังกัด	μ	σ	F	Sig. (2-tailed)
ด้านความมี	กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	3.69	0.678	0.851	0.471
อิสระในการ	กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.70	0.813		
ตัดสินใจในงาน	กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบ ราชการ	3.61	0.629		
	กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	4.07	0.750		
	รวม	3.73	0.731		
ด้านการได้รับ	กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	3.75	0.634	1.007	0.395
ข้อมูลย้อนกลับ	กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.75	0.695		
	กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบ ราชการ	3.55	0.688		
	กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	4.07	0.858		
	รวม	3.76	0.694		
ปัจจัยด้าน	กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป	3.78	0.521	0.724	0.541
คุณลักษณะงาน	กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์	3.76	0.613		
ที่ต้องการ	กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบ ราชการ	3.70	0.520		
โดยรวม	กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์	4.03	0.596		
	รวม	3.80	0.562		

จากตารางที่ 4-31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยใช้ One-way analysis of variance ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวม ค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.541 ($F = 0.724$) ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า Significant ณ ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ทุกด้าน นั่นคือ หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 2.6 อายุงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-32 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ	อายุงาน	μ	σ	F	Sig. (2-tailed)
ด้านความหลากหลายของทักษะ	0-3 ปี	3.85	0.672	0.092	0.964
	4-6 ปี	3.78	0.782		
	7-9 ปี	3.87	0.678		
	10 ปีขึ้นไป	3.74	0.894		
	รวม	3.83	0.700		
ด้านความชัดเจนของงาน	0-3 ปี	4.02	0.593	0.383	0.765
	4-6 ปี	3.96	0.512		
	7-9 ปี	3.87	0.606		
	10 ปีขึ้นไป	3.81	0.930		
	รวม	3.95	0.626		
ด้านความสำคัญของงาน	0-3 ปี	3.65	0.650	0.299	0.826
	4-6 ปี	3.89	0.782		
	7-9 ปี	3.74	0.763		
	10 ปีขึ้นไป	3.67	0.866		
	รวม	3.70	0.708		

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่ต้องการ	อายุงาน	μ	σ	F	Sig. (2-tailed)
ด้านความมีอิสระในการ ตัดสินใจในงาน	0-3 ปี	3.75	0.739	0.108	0.955
	4-6 ปี	3.63	0.512		
	7-9 ปี	3.78	0.808		
	10 ปีขึ้นไป	3.67	0.816		
รวม		3.73	0.731		
ด้านการได้รับข้อมูล ย้อนกลับ	0-3 ปี	3.67	0.691	0.781	0.509
	4-6 ปี	3.74	0.521		
	7-9 ปี	3.96	0.749		
	10 ปีขึ้นไป	3.81	0.766		
รวม		3.76	0.694		
ปัจจัยด้านคุณลักษณะ งานที่ต้องการ โดยรวม	0-3 ปี	3.79	0.525	0.076	0.973
	4-6 ปี	3.80	0.408		
	7-9 ปี	3.84	0.631		
	10 ปีขึ้นไป	3.74	0.778		
รวม		3.80	0.562		

จากตารางที่ 4-32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านอายุงานที่แตกต่างกันกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยใช้ One-way analysis of variance ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวม ค่า Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 0.973 ($F = 0.076$) ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า Significant ณ ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 ทุกด้าน นั่นคือ อายุงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ ไม่แตกต่างกันทั้ง โดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

H_0 : ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่มีผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

H_1 : ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

ตารางที่ 4-33 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
จากการถดถอย	2	8.800	4.400	21.223	0.000*
จากแหล่งอื่น ๆ	75	15.550	0.207		
รวม	77	24.350			

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation, R) = 0.601

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Coefficient of Determination, R^2) = 0.361

จากตารางที่ 4-33 พบว่าผลรวม ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 21.223$, $Sig. = 0.000$) โดยที่ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายโดยรวมได้ร้อยละ 36.1 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

ตารางที่ 4-34 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อ
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยรวมของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย

ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	Sig.
ค่าคงที่	1.007			2.225	0.029*
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์ (X_{13})	0.484	0.475	1	4.911	0.000*
ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (X_{15})	0.300	0.251	2	2.595	0.011*

* $p < .05$

ตารางที่ 4-35 ตารางแสดงตัวแปรที่ไม่นำเข้าไปใช้ในสมการ

ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	B	t	Sig.
ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว (X_{11})	0.117	1.270	0.208
ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก (X_{12})	0.129	1.058	0.294
ด้านบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง (X_{14})	0.047	0.419	0.676

จากตารางที่ 4-34 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยรวมของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_{13} + b_2 X_{15} \text{ นั่นคือ}$$

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยรวมของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย = 1.007 + 0.484 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (X_{13}) + 0.300 ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (X_{15}) เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยรวมของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย พบว่า สามารถพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน โดยเรียงจากน้ำหนักความสำคัญ ได้ดังนี้คือ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\beta = 0.475$) เป็นอันดับที่ 1 ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($\beta = 0.251$)

เป็นอันดับที่ 2

ตารางที่ 4-36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	ความมี นัยสำคัญ	ผลการ ทดสอบ
1	ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้ำ องค์ประกอบที่แตกต่างกัน		
1.1	เพศของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบ แตกต่างกัน	0.278> 0.05	ยอมรับ สมมติฐาน H ₀
1.2	อายุของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบ แตกต่างกัน	0.560> 0.05	ยอมรับ สมมติฐาน H ₀
1.3	ระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ห้ำองค์ประกอบแตกต่างกัน	0.007< 0.05	ปฏิเสธ สมมติฐาน H ₀
1.4	ตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ห้ำองค์ประกอบแตกต่างกัน	0.086> 0.05	ยอมรับ สมมติฐาน H ₀
1.5	หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ห้ำองค์ประกอบแตกต่างกัน	0.749> 0.05	ยอมรับ สมมติฐาน H ₀
1.6	อายุงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบ แตกต่างกัน	0.578> 0.05	ยอมรับ สมมติฐาน H ₀

ตารางที่ 4-36 (ต่อ)

สมมติฐาน ที่	สมมติฐาน	ความมี นัยสำคัญ	ผลการ ทดสอบ
2	ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น วายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะ งานที่ต้องการแตกต่างกัน		
2.1	เพศของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน	0.183>0.05	ยอมรับ สมมติฐาน H_0
2.2	อายุของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน	0.056>0.05	ยอมรับ สมมติฐาน H_0
2.3	ระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน	0.062>0.05	ยอมรับ สมมติฐาน H_0
2.4	ตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน	0.171>0.05	ยอมรับ สมมติฐาน H_0
2.5	หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน	0.224>0.05	ยอมรับ สมมติฐาน H_0
2.6	อายุงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน	0.076>0.05	ยอมรับ สมมติฐาน H_0
3	ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีผลต่อปัจจัยด้าน คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวาย	0.000<0.05	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์ครั้งนี้ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการด้านคุณลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านความต้องการคุณลักษณะงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายรายเดือนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการผลิตของบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 78 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent sample t-test และ การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.1 มีระดับอายุ 31-35 ปี (พ.ศ. 2523-2527) คิดเป็นร้อยละ 44.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.3 ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2) คิดเป็นร้อยละ 76.9 สังกัดอยู่ในหน่วยงานกลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.2 มีอายุงาน 0-3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง

โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านบุคลิกภาพแบบเห็นพ้องค่าเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ค่าเฉลี่ย 3.59 อยู่ในระดับสูง ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับสูง ด้านบุคลิกภาพการแสดงออก ค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ค่าเฉลี่ย 2.48 อยู่ในระดับน้อย โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง เป็นคนคิดมากจนบางครั้ง ทำให้นอนไม่หลับ ค่าเฉลี่ย 2.86 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ จะอารมณ์เสียทุกครั้งเมื่อถูกคน ชั่วโทสะ ค่าเฉลี่ย 2.59 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาอีกคือ เมื่ออารมณ์เสียก็จะแสดงออกมาทันที ค่าเฉลี่ย 2.56 อยู่ในระดับน้อย ในเรื่องควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ ค่าเฉลี่ย 2.19 อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุดคือ ลงมือกระทำการสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตามความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ค่าเฉลี่ย 2.21 ตามลำดับ

ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องเป็นคนอารมณ์ดี ค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ชอบพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ค่าเฉลี่ย 3.68 อยู่ในระดับสูงรองลงมาอีกคือ เมื่อมีผู้มาขอความร่วมมือ จะลงมือช่วยทันที ค่าเฉลี่ย 3.54 อยู่ในระดับสูง ในเรื่องเมื่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลใกล้ชิดมีปัญหาจะเข้ามาปรึกษา ค่าเฉลี่ย 3.17 อยู่ในระดับปานกลางและน้อยที่สุดคือถูกเลือกให้ทำหน้าที่หรือมีบทบาทสำคัญในงานต่าง ๆ ค่าเฉลี่ย 3.08 อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องเป็นคนเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ ค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ชอบคิดแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับสูง รองลงมาอีกคือ ชอบนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.76 ในเรื่อง ชอบทำกิจกรรมอะไรใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ ชอบในศิลปะแทบทุกด้านทุกแขนง ค่าเฉลี่ย 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขัน ค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ จะแสดงกิริยาที่สุภาพให้เกียรติกับบุคคลอื่น ๆ ค่าเฉลี่ย 4.06 อยู่ในระดับสูง รองลงมาอีกคือ จะคอยช่วยเหลือผู้ค่อยโอกาสกว่า ค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับสูง ในเรื่อง เชื่อว่าคนเราจะมีหวังดีให้แก่กันและกัน ค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ มีบางคนคิดว่าเป็นคนถือตัวเองเป็นใหญ่ ค่าเฉลี่ย 2.22 อยู่ในระดับน้อย

ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องเป็นคนซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือในเรื่อง แม้ว่างานนั้นจะยาก แต่จะพยายามทำงาน

นั้นจนสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับสูง ในเรื่องเป็นคนตรงต่อเวลา ค่าเฉลี่ย 3.67 อยู่ในระดับสูง จะเก็บข่าวของหรือเอกสารอย่างมีระเบียบ ค่าเฉลี่ย 3.26 อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ เมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ ในงานจะรู้สึกท้อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 2.72 อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ

จากการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้าน ความชัดเจนของงาน ค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของทักษะ ค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ย 3.70 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า

ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องอยากทำงานที่สามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ มาปรับใช้ได้ ค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ อยากทำงานที่ได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย ค่าเฉลี่ย 3.83 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ อยากทำงานที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์ ค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับสูง

ด้านความชัดเจนของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง อยากทำงานที่ทราบถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคืออยากทำงานที่เห็นผลงานได้อย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ อยากทำงานที่ต้องทำตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ค่าเฉลี่ย 3.80 อยู่ในระดับสูง

ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง อยากทราบว่าจะงานของตนส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ อยากทราบว่าจะงานของตนส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของหน่วยงานอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ อยากทราบว่าจะงานของตนส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างไร ค่าเฉลี่ย 3.68 อยู่ในระดับสูง

ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง อยากทำงานที่สามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ อยากทำงานที่สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ อยากทำงานที่เปิดโอกาสให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.69 อยู่ในระดับสูง

ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง อยากทำงานที่สามารถเห็นถึงผลการทำงานได้อย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ อยากได้รับผลสะท้อนกลับ

สมมติฐานที่ 2.6 อายุงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกันพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเครื่อง เสี่ยงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านบุคลิกภาพ พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย มีบุคลิกภาพที่โดดเด่นคือ บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง โดยพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นยานั้นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่มอายุ 20-25 ปี หรือเป็นช่วงเจนเนอเรชั่นวายตอนปลาย โดยกลุ่มดังกล่าวจะมีบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง เด่นชัด ในเรื่องชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขัน หรือการทำงานเป็นทีม โดยให้ ความสำคัญกับความสำเร็จของทีมเป็นหลัก กลุ่มดังกล่าวเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการซึ่งส่วน ใหญ่มีอายุงาน 0-3 ปี จึงมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เต็มใจที่จะ ช่วยเหลือในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้เนื่องจากเป็นกลุ่มที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและเริ่มทำงาน จึงรู้สึกถึงความท้าทายในการเริ่มงาน ด้วยความรู้ที่อัดแน่นมากกว่ารุ่นอื่นอีกทั้งมีความพร้อม ทางด้านทักษะเทคโนโลยีในการเข้าถึงข้อมูล ความต้องการประสบความสำเร็จ และมีอนาคตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ โดยกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี กลับมีค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบ หัวน้ใจมากที่สุด

เมื่อพิจารณาร่วมกับปัญหาสถิติการลาออก (Turnover) ของพนักงานในบริษัทที่ทำการ ศึกษาพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี หรือกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายช่วงต้นมีอัตราการลาออกมาก ที่สุด ทั้งนี้อาจจะเนื่องด้วยกลุ่มดังกล่าวมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ โดดเด่นกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งจาก แนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ มีองค์ประกอบ ของ ความวิตกกังวล ความโกรธ ความซึมเศร้า การคำนึงถึงแต่ตนเอง การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง และมีอารมณ์แปรปรวน อีกทั้งกลุ่มดังกล่าว ส่วนใหญ่ ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ (M1-M2) อยู่ ทั้ง ๆ ที่มีอายุงานระหว่าง 7-9 ปี จึงส่งผลให้กลุ่มดังกล่าวเกิดความท้อแท้ขาดแรงจูงใจ

และด้วยการที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ จึงส่งผลให้กลุ่มนี้ตัดสินใจลาออกเพื่อไปหางานใหม่ที่มีตำแหน่งงานดีกว่า ผลการศึกษาที่ได้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเงินเนอเรชั่นวายของ คิววาร์ตน์ ณ ปทุม (2552, หน้า 71) ได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับเงินเนอเรชั่นตามมุมมองในเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กล่าวว่า กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย มีลักษณะพื้นฐานในการทำงานหนักเพื่อหวังผล ทะเยอทะยานสูง ต้องการประสบความสำเร็จ คาดหวังที่จะเติบโตอย่างรวดเร็ว มักแสวงหาความท้าทาย งานที่มีความหมาย และมีผลทันที ชอบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ มีความภักดีต่อองค์กรต่ำ แต่ภักดีกับหัวหน้างานโดยตรง และยังสอดคล้องกับ อุทิส ศิริวรรณ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า กลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย ส่วนใหญ่ รึกง่าย หน่ายเร็ว สมารถสั้น กล้าแสดงออก ต้องการประสบความสำเร็จแบบเป็นตัวของตัวเองและไม่ต้องการเป็นเจ้านายคน แต่ต้องการทำงานแบบเป็นนายตนเอง ไม่ชอบให้ใครมาสั่ง ไม่ชอบให้ใครบังคับ ข่มขู่ หรือควบคุม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าอัตราการลาออกของพนักงานกลุ่มนี้จึงมีสถิติสูงมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาที่ได้แตกต่างกับ ฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่โดดเด่นของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออกมากที่สุด

2. จากการศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยในด้านความชัดเจนของงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในเรื่องอยากทำงานที่ทราบถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่พนักงานกลุ่มนี้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2) มากที่สุด และเป็นกลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป การปฏิบัติงานในส่วนงานดังกล่าวอาจจะมีการปฏิบัติงานที่ทับซ้อนหรือความรับผิดชอบไม่ชัดเจนเท่าที่ควร รวมทั้งในบางตำแหน่งมีการทำงานในหลายหน้าที่ทำให้เกิดความสับสน รวมทั้งในสายงานดังกล่าวต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ในคราวเดียวตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จ ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับ สุภากร เหมือนละม้าย (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงานบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลรามคำแหง พบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลการศึกษาแตกต่างกับ พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ในประเด็นหลัก 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และ ระดับของความที่ต้องการประสบความสำเร็จ

ความสำเร็จ หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่ม Generation Y ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีความต้องการแตกต่างกันคือมิติด้านความสำคัญของงาน และมิติด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน และฉัตรนภา ติละกุล (2555) พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานในด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

3. จากการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพทำองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพทำองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพทำองค์ประกอบมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นจึงมีประสบการณ์ที่ดีกว่าทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการอาวุโส ย่อมส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบรวมถึงการรักษาภาพลักษณ์ให้น่าเชื่อถือและเป็นตัวอย่างของหัวหน้างานที่ดี โดยกลุ่มนี้จะมีความโดดเด่นในด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และด้านบุคลิกภาพแบบการเห็นพ้องซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งลักษณะเด่นของกลุ่มนี้จะชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันอีกทั้งเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นบุคลิกที่สอดคล้องกับยุคปัจจุบันที่มีพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่เติบโตมาในโลกของการสื่อสารด้านข้อมูล เทคโนโลยี การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นจึงช่วยให้การจัดระเบียบทางความคิดดีขึ้น รวมทั้งแสดงถึงความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ รongรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในด้านต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องธุรกิจของบริษัท ที่มุ่งเน้นการแข่งขันด้านเทคโนโลยี ที่ต้องวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความทันสมัยสามารถตอบสนองไลฟ์สไตล์ของผู้บริโภคและความต้องการของตลาดในยุคการแข่งขันเสรีไร้พรมแดน ดังนั้นพนักงานกลุ่มนี้ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่จึงมีความเข้าใจ และรับรู้ถึงความต้องการของคนยุคใหม่ได้ดีกว่า การศึกษาที่สูงขึ้นจึงสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพที่แตกต่างได้มากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกันผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับ แนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัว ความคิด และความเชื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้

4. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะงานที่ต้องการแตกต่างกัน ในด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ โดยจะเห็นเด่นชัดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี โดยมี เร็ว โดยเร็วเพื่อสร้างโอกาสในการเติบโตอย่างก้าวกระโดด จึงทำให้พนักงาน

กลุ่มนี้มีความมุ่งมั่นทำงานเต็มความสามารถ พยายามให้แรงงาน ที่มีความสำคัญและส่งให้เขาประสบความสำเร็จได้อย่างชัดเจน

แต่กลับพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี หรือเจนเนอเรชั่นวัยช่วงกลาง ต้องการได้ข้อมูลย้อนกลับน้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี หรือเจนเนอเรชั่นวัยตอนต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มอายุ 26-30 ปี เป็นกลุ่มที่มีอายุงาน 3-6 ปี จึงมีความเข้าใจในรายละเอียดของเนื้องานเป็นอย่างดี รวมถึงสามารถคาดเดาโอกาสเติบโตในสายงานว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด หากพนักงานในตำแหน่งที่สูงกว่าไม่เติบโตขึ้น เขาเหล่านี้ก็จะขาดโอกาสเติบโตในสายงาน จึงทำให้ต้องปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่เดิม ๆ จนเกิดความชินชา เบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการอาวุโส และมีอายุงานที่นานกว่าหากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมและมีความพร้อม ก็จะมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับบริหาร ซึ่งจะมีความแตกต่างในเนื้องาน ความรับผิดชอบ การบริหารที่ไม่ได้มีเพียงความเชี่ยวชาญในงานเช่นเดิม จึงทำให้กลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการด้านลักษณะงานในด้านข้อมูลย้อนกลับที่สูงกว่าโดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.012 ด้วยสัดส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับอาวุโสใกล้เคียงกัน พบว่า พนักงานบางคนมีอายุงานมากขึ้น แต่ยังไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือต้องรอพิจารณาตามระดับความอาวุโส รวมทั้งความไม่พร้อมของพนักงานทั้งในด้านทัศนคติ ความสามารถในการอดทนต่อสิ่งเร้า ไม่ว่าจะด้านความเครียดจากผู้ได้บังคับบัญชา หรือความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นจากตำแหน่งงาน ย่อมส่งผลให้ความต้องการด้านคุณลักษณะงานด้านนี้ ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Zemke et al. (2000, pp. 1-150) ที่ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นตามมุมมองในเชิงสังคมวิทยา ว่า กลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยเป็นกลุ่มที่ ความสามารถในการปรับตัวหรือมีความยืดหยุ่นเป็นจุดแข็งที่สุด มีทัศนคติในการทำงานที่ดี เพราะคิดว่าทุกอย่างสามารถทำได้ ต้องการร่วมงานกับองค์กรธุรกิจคนรุ่นนี้มีบุคลิกภาพที่คล้าย Veterans หลายอย่าง คือ เชื้อมั่นในความสำเร็จด้วยการทำงานเป็นทีม มองอนาคตในแง่ดี เชื่อถือในอำนาจส่วนกลางมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ยินดีทำงานหนัก และยอมเสียสละความสุขส่วนตัว ดังนั้น การบริหารงานคนรุ่นนี้ องค์กรต้องแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมายในระยะยาวที่วางไว้หรือสิ่งที่คาดหวังจากพนักงาน พร้อมทั้งเรียนรู้และพัฒนาเป้าหมายของพนักงานแต่ละคนอย่างต่อเนื่องไปพร้อมกันเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่กีดกันหรือแบ่งเพศในการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำงาน รวมถึงควรทราบสิ่งที่คนรุ่นนี้ต้องการคือ ความอิสระในการทำงาน เมื่อเข้าร่วมงานกับองค์กรในช่วงแรกต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ฉัตรนภา ทิละกุล (2555)

ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษานุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และเงินเดือนส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานที่แตกต่างกันซึ่งขัดแย้งกับ วิมลพร ศิริสวัสดิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน:กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานไม่แตกต่างกัน

5. จากการศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกในด้านเปิดรับประสบการณ์และมีจิตสำนึกส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยรวมในเชิงบวก โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากที่สุด ดังที่กล่าวในตอนต้นว่าพนักงานกลุ่มนี้เริ่มเข้าสู่การทำงานครั้งแรกจึงมีความกระตือรือร้น ทุ่มเท คล่องแคล่ว ชอบทำอะไรที่แปลกใหม่หลากหลาย และมุ่งมั่นเพื่อนำไปสู่การทำงานให้ประสบผลสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้พนักงานกลุ่มนี้จึงมีบุคลิกภาพที่สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้พนักงานกลุ่มนี้ยังสามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่นในทุกสถานการณ์ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาบุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึก พบว่า กลุ่มอายุ 26-30 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุงาน 7-9 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลาย ๆ ด้านเช่น ขาดโอกาสการเติบโต งานรูปแบบเดิม ไม่ท้าทาย มีระบบบังคับบัญชาตามอาวุโส ส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้นจนมีบุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึกที่น้อยที่สุด ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับ ฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษานุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นมีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานเพิ่มมากขึ้นด้วย และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความหลากหลายของทักษะ ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในด้านบุคลิกภาพแบบเห็นพ้องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องของการชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเป็นกลุ่มพนักงานอายุ 20-25 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญของบริษัท และเมื่อพิจารณาในด้านปัจจัย คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มนี้พบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการด้านความหลากหลายของทักษะมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมุ่งเน้นการจัดลำดับความสำคัญ (Priority focus) ต่อพนักงานกลุ่มดังกล่าวเป็นอันดับแรก ในประเด็นดังนี้ตามลำดับ

1.1 ด้านบุคลิกภาพ ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีมในลักษณะงาน โครงการ (Project) ร่วมกัน เนื่องจากกลุ่มบุคลิกภาพดังกล่าวโดดเด่นด้านการปรับตัวที่ให้ความสำคัญกับเรื่องความปรองดองและทำเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าตนเอง อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าประสิทธิภาพการทำงานรายบุคคล อีกทั้งกลุ่มดังกล่าวยังมีบุคลิกภาพที่โดดเด่นรายด้านอื่น ๆ เชิงบวกซึ่งเป็นผลดีต่อบริษัท และเป็นตัวแปรสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางบริษัทแทนคนรุ่นเก่า

1.2 ด้านความหลากหลายของทักษะควรจัดให้มีการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation) ทั้งภายในแผนกหรือข้ามแผนกเพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่กับงานที่ทำท่ายและหลากหลาย ไม่เกิดความจำเจและเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับธรรมชาติของคนเจนเนอเรชั่นวาย

1.3 ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ หัวหน้างานควรให้ข้อมูลย้อนกลับต่อพนักงานกลุ่มนี้มากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น ๆ ด้วยการที่มีอายุน้อย ดังนั้นการให้ข้อมูลย้อนกลับว่าเขาควรไปในทิศทางใด ย่อมเป็นการสนับสนุนให้เขาได้ประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น เนื่องจากพนักงานเจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มคนไฟแรง คล่องแคล่ว คิดเร็ว พุดเร็ว ต้องการประสบความสำเร็จแบบก้าวกระโดด หัวหน้างานควรสอนขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ทำงานเป็น รวมถึงคำแนะนำในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยตนเอง วิธีนี้จะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานกลุ่มนี้ได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามหัวหน้างานควรดูแลอย่างห่าง ๆ และไม่ดุหรือตำหนิเมื่อถูกถามเนื่องจากจะทำให้พนักงานไม่กล้าถามเมื่อทำงานไม่ได้และขาดความมั่นใจไม่กล้าคิดสร้างสรรค์ผลงานที่ดี

1.4 ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ควรให้อำนาจในการตัดสินใจในการตามระดับความสำคัญของงาน โดยมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน เนื่องจากพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ต้องการประสบความสำเร็จแบบเป็นนายตนเอง ไม่ชอบการถูกบังคับควบคุมให้เน้นที่ผลของงานมากกว่าวิธีการ Result oriented

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน โดยเฉพาะในเรื่อง อยากรทำงานที่ทราบถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและอยากรทำงานที่เห็นผลได้ชัดเจน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุ 20-25 ปี และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีที่มีค่าเฉลี่ยในด้านคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงานมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรหรือ ผู้บริหารองค์กรควรมุ่งเน้นการจัดลำดับความสำคัญ (Priority focus) ต่อพนักงานกลุ่มดังกล่าวเป็นอันดับแรก โดยมีการสร้างสายงานที่จะเติบโตขึ้นในอนาคต โดยใช้กลยุทธ์การให้ปริมาณเพิ่มขึ้นที่เหมาะสม (Job enlargement strategy) และกลยุทธ์การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment strategy) เพื่อให้เขารู้สึกมีค่าและได้รับการจดจำให้อ่านใจความรับผิดชอบในการตัดสินใจในระดับที่เหมาะสมกับลักษณะงานและตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะงานของพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กรและตอบสนองแผนการสืบทอดตำแหน่งในรุ่นถัดไป

3. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ด้านระดับการศึกษาส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบ ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยอาจกำหนดให้เป็นคุณสมบัติหนึ่งของการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการสนับสนุนการอบรมให้ความรู้กับพนักงานให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของพนักงาน ได้แก่

3.1 กลุ่มระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีระดับบุคลิกภาพแบบเห็นพ้องและมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากที่สุด ควรมีการฝึกอบรมและให้ความรู้ในลักษณะการให้ความรู้โดยบุคคลที่เชี่ยวชาญหรือประสบความสำเร็จในสายงานอาชีพ หรือการอบรม หรือการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม “กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เสริมสร้างทัศนคติ” (Team work and team building) เพื่อให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของกลุ่มนี้ และการสร้างจิตสำนึกของการทำงานเป็นทีมที่ดีนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรต่อไป

3.2 กลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และแบบเห็นพ้องมากที่สุด ควรมีการจัดฝึกอบรม และให้ความรู้ความเข้าใจโดยเน้นในด้านความรู้ในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือกลยุทธ์การฝึกอบรมสมัยใหม่ (Modern training strategies) ที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) เหล่านี้เป็นต้น

4. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ ได้แก่ อายุ และตำแหน่งงาน โดยส่งผลต่อปัจจัยคุณลักษณะงานในรายด้าน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ควรให้

ความสำคัญในเรื่องของ อายุและตำแหน่งงานเป็นเกณฑ์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานเพื่อให้สามารถนำทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้ตรงศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุด โดยควรมีแผนการบริหารจัดการบุคลากรดังนี้

4.1 กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ควรจัดแผนปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี ฯลฯ โดยพัฒนาความรู้ไปกับทักษะการปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมในงาน On the job training เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่จากการปฏิบัติงานจริง

4.2 กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี และ 31-35 ปี ที่ยังอยู่ในระดับปฏิบัติการควรมอบหมายงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน หัวหน้างานควรอธิบายคุณค่า ความสำคัญของงานและความคาดหวังที่ผู้บริหารมีต่อพนักงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงาน มุ่งเน้นที่ผลของงานมากกว่าวิธีปฏิบัติ (Result oriented) และบริษัทควรพิจารณาปรับ โครงสร้างองค์กรเพื่อสร้างเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) และวางแผนการฝึกอบรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจในอนาคต (Training road map) ให้แก่พนักงานกลุ่มนี้เพื่อให้ได้รับรู้ถึงความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. จากการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกส่งผลต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ดังนั้นในการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้สอดคล้องกับลักษณะงานควรเน้นการพัฒนาบุคลิกภาพทั้ง 2 ด้านเป็นอันดับแรก โดยกลุ่มการศึกษาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากที่สุด อันนำไปสู่การพัฒนาพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

6. ในการพัฒนาบุคลากรตามหน่วยงานที่สังกัดให้สอดคล้องกับคุณลักษณะงานที่ต้องการควรเน้นการพัฒนาคุณลักษณะงานที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยพบว่า

6.1 กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป มีคุณลักษณะงานที่ต้องการในด้านความหลากหลายของงาน โดยพนักงานกลุ่มนี้มีบุคลิกภาพที่โดดเด่นด้านการมีจิตสำนึก ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ ดังนั้นการออกแบบงานในหน่วยงานนี้ควรจัดให้พนักงานได้รับมอบหมายงานที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ในรูปแบบงานใหม่ ๆ หรือการสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบภายในหน่วยงาน ส่งผลต่อการเรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง

6.2 กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความชัดเจนของงานมากที่สุด โดยกลุ่มนี้มีบุคลิกภาพที่โดดเด่นมากที่สุดคือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับคุณลักษณะงานนั้นต้องมีการมอบหมายงาน โดยเน้นลักษณะงานที่สามารถแสดงศักยภาพของพนักงานที่จะทำงานนั้น ๆ ให้แล้วเสร็จและเป็นรูปธรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนงานแล้วเสร็จมากที่สุด

6.3 กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบราชการ มีคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความชัดเจนของงานมากที่สุด โดยกลุ่มนี้มีบุคลิกภาพที่โดดเด่นมากที่สุดคือ แบบเห็นพ้องซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่ไม่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนคือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ดังนั้นการออกแบบงานในหน่วยงานดังกล่าว ผู้บริหารควรอธิบายทิศทางธุรกิจของบริษัทในอนาคตระยะสั้น 1-3 ปี ให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการและปฏิบัติการอาวุโสทราบล่วงหน้าเพื่อศึกษา ค้นคว้าข้อมูล โดยบริษัทควรสนับสนุนด้วยการให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ โดยได้รับการอบรมสัมมนาเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงในด้านกฎระเบียบ ภาษี อากร สิทธิประโยชน์และข้อกำหนดอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถวางแผนงานรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ล่วงหน้า เพื่อป้องกันปัญหาหรือผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบใหม่ ๆ รวมถึงใช้ประโยชน์จากโอกาสหรือภัยคุกคามจากปัจจัยภายนอกเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ อันส่งผลให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบใจในการทำงาน โดยไม่ต้องแก้ปัญหาในภายหลังหรือต้องเร่งดำเนินการจนกลายเป็นงานสำคัญที่เร่งด่วนจนส่งผลให้เกิดความรู้สึกรีบร้อนถึงปริมาณงานที่มากเกินไป (Job overload) จนเกิดความเบื่อหน่ายหรือความเคยชินจากการทำงานในลักษณะงานประจำ (Routine) ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญด้านการจัดเก็บข้อมูลที่สะดวกต่อการสืบค้นที่มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบันซึ่งเป็นข้อสำคัญของงานในกลุ่มงานดังกล่าว

6.4 กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์มีคุณลักษณะงานที่ต้องการด้านความชัดเจนของงานมากที่สุด โดยกลุ่มนี้มีบุคลิกภาพที่โดดเด่นมากที่สุดคือ แบบเห็นพ้องซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่ไม่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ ดังนั้นการออกแบบในหน่วยงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องติดต่อกับลูกค้ามากที่สุด ควรรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่หรือการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (Customer relationship management) โดยสนับสนุนให้ความรู้แก่พนักงานในด้านการศึกษาข้อมูลลูกค้าและวิเคราะห์ลูกค้าแต่ละรายอันนำไปสู่การ

เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน เทคนิคการเจรจาแบบ Win/ Win เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า และส่งผลประโยชน์สูงสุดกับองค์กรโดยรวมต่อไป

7. จากการศึกษาโดยสรุปแล้ว หากบริษัทมองหาคนเก่งที่มีความเหมาะสมและมีความพร้อมในการก้าวสู่ระดับบริหารยุคใหม่รุ่นถัดไปแล้ว บริษัทควรพิจารณาพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีและมีอายุงาน 10ปีขึ้นไปเพื่อเตรียมความพร้อมทักษะด้านการบริหาร เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้มีความโดดเด่นของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่เข้าใจธรรมชาติ ความต้องการ เข้าถึงกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ดีกว่า มีความสามารถในการปรับตัว เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและมีจิตสำนึกที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีรวมถึงพนักงานกลุ่มนี้มีอายุใกล้เคียงและคุ้นเคยกับการทำงานร่วมกับผู้บริหารในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และสามารถปรับตัวเข้ากับผู้บริหารในเจนเนอเรชั่นอื่นได้ดีกว่า ทั้งนี้ผู้บริหารในระดับที่สูงกว่าควรดูแลเอาใจใส่ให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือสนับสนุนให้เขาเติบโตอย่างมั่นคงและมีศักยภาพและมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความจงรักภักดี และการเป็นสมาชิกที่ดีกับองค์กร ทั้งนี้เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านบุคลิกภาพว่ามีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่ อันนำไปสู่การเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเป็นกำลังขับเคลื่อนองค์กรที่มีบุคลิกทั้งห้าองค์ประกอบขององค์กรแตกต่างกันให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการกับบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเดียวกันกันเพื่อเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ทำให้ทราบถึงความเหมือนและแตกต่างกันของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ รวมทั้งสามารถนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพให้สอดคล้องกับคุณลักษณะงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เช่น ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตน ทั้งนี้เพื่อสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับคุณลักษณะงานซึ่งสอดคล้องความสามารถของบุคลากรอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2558). *Generation Z หรือเจนแซดกับรัฐธรรมนูญ*. เข้าถึงได้จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1444204832
- จิรัชยา ชีรสุวิภากร. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนของพนักงานรุ่น Generation Y*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิรประภา อัครบวร และ ลัดดาวรรณ บุญล้อม. (2553). แนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ ปี พ.ศ. 2553-2554. *ประชาชาติธุรกิจ*, 33(4221), 30
- ฉัตรนภา ตีละกุล. (2555). *การศึกษามูลค่าของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เดชา เฉชะวัฒน์ไพศาล. การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 31 (121), 1-25.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). *เจนเนอเรชั่นในองค์กร คุณลักษณะห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิปกร พุดด้วง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทในเครือเมทัลลิก กรุ๊ป ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไทยพีบีเอส. (2556). *วิจัยคน"เจนวาย" ในองค์กรพุ่งปี 2559 เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-แก้ด้านปัญหาสมองไหล*. เข้าถึงได้จาก <http://news.thaipbs.or.th/content>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). *ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ*. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 36(138), 40-62.

- นพคุณ นิสามณี. (2547). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผลิตตำราเรียนสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- พงษ์จันทร์ ภูยาพานิชย์. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. เชียงใหม่: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสพความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย. *วารสารการจัดการ*, 1(1), 29-45.
- พริยา เซาวลิตวงศ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูเบศร์สมุทรจักร และนิพนธ์ คาราวุฒิมิประกรณ์. (2557). โลกโซเชียลแผนการดำเนินชีวิตกับแนวคิดการมีบุตรของคนเจนเนอเรชันวาย. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ "ประชากรและสังคม ครั้งที่ 10"* (หน้า 213-231). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วารภรณ์ ตระกูลสฤษฎี. (2545). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิมลพร ศิริสวัสดิ์. (2553). คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน: กรณีศึกษานักมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*. 5(1), 59-66.
- ศรีกัญญา มงคลศิริ. (2547). Generation Marketing: The Boomer 1. *Brand age*, 5(7), 152-155.
- ศรีกัญญา มงคลศิริ. (2548). Generation X. *Brand age*, 6(2), 126-153.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). *ทฤษฎีจิตวิทยามุขภาพ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 15)*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และ ดิเรก ศรีสุโข. (2551). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.

- ศิริวัฒน์ ฌ ปทุม. (2552). การสรรหาบุคลากรเข่นวาย. *Make Money*, 112(10), 70-71.
- สมร พลศักดิ์. (2550). *บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน โรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2556). *งูใจคน Gen-Y ทำงาน*. เข้าถึงได้จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1420&read=true&count=true
- สิริอร วิชาวุธ. (2547). *แรงงูใจในจิตวิทยาทั่วไป* (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริอร วิชาวุธ. (2549). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา ศิริวง. (2558). *PwC ขึ้นแท่น 'ผู้นำ' ที่ปรึกษาทางธุรกิจระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกจัดอันดับโดย IDC MarketScape*. เข้าถึงได้จาก <http://www.hooninside.com/news-detail.php?id=460341>
- สุดา สุวรรณภรณ์ และวิจิต อุ๋อัน. (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- สุภากร เหมือนละม้าย. (2556). การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลรามคำแหง. *วารสารวิทยาลัยอุตสาหกรรม*, 7(2), 68-90.
- เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร. (2550). *เงินวายทำให้ปวดหัว: ดีไซน์สูตรเด็ด "รักษา ดึงดูด"*. เข้าถึงได้จาก www.nationejobs.com/content/manage/concept/template.php
- เสาวนีย์ พิธิฐานุสรณ์. (2550). *Generation Y ตบเท้าเข้าสู่โลกธุรกิจ*. *Positioning Magazine*. เข้าถึงได้จาก <http://www.positioningmag.com/Magazine/Details.aspx?id=60546>.
- อรรณวิท ชื่นจิตต์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุทิศ ศิริวรรณ. (2555). *คน Gen Y หนังสือพิมพ์เชิงใหม่ธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), 211.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel: Management people at work*. New York: The McMillan.

- Bogattar, E. F. (1964). The structure of personality characteristics. *Behavior Science*, 12(2), 8-17.
- Botwin, M. D., & Buss, D. M. (1989). The structure of act report data: Is the five factor model of Personality recaptured?. *Journal Abnormal Social Psychology*, 56, 988-1001.
- Cattell, R. B. (1950). *Personality: A systematic, theoretical, and factual study*. New York: McGraw-Hill.
- Conley, J. J. (1984). Longitudinal consistency of adult personality: Self-reported psychological characteristics across 45 years. *Journal Personality Social Psychological*, 37(3), 1325-1333.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Digman, J. M. (1988). *Classical theories of trait organization and big five factors of personality*. Los Angeles: Psychol.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41(3), 417-440.
- Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factor in the natural language of personality: Re-analysis, comparison and interpretation of six major studies. *Mult. Behav. Res.*, 16, 149-170.
- Eysenck, H. J. (1970). *The structure of human personality* (3rd ed.). New York: Methuen.
- Fiske, E. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality rating from different Sources. *Journal Abnormal Social Psychology*, 44(2), 329-344.
- Furnham, A., Eracleous, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality motivation and job satisfaction: Herzberg meets the big five. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 765-779.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*, 39(2), 98-103.
- Garmett. J. C. M. (1919). General ability, cleverness, and purpose. *British Journal of Psychology*, 9(2), 345-366.

- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in Personality lexicons. *Review of Personality and Social Psychology*, 2, 141-165.
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). *Behavior in organizations*. (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison Wesley.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hjelle, L. A. (1992). *Personality theories*. Massachusetts: McGraw-Hill Higher Education.
- Howard, P.J., & Howard, J. M. (2000). *The big five quick start*. Retrieved from <http://centacs.com/>
- Humphrey, B., & Stokes, J. (2000). *The 21st century supervisor*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2008). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature*. Boston: McGraw Hill.
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the sociology of knowledge* (pp. 276-320). London: Routledge & Kegan Paul.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2008). Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design. *Personnel and Human Resources Management*, 27(3), 39- 91.
- Norman, W. T. (1963). Toward and adequate taxonomy of personality attributes. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(1), 574-583.
- Porter, L. W., & Bigley, G. A. & Steers, R. M. (2003). *Motivation and work behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pwc. (2013). PwC คาดแนวโน้มคน Gen Y ในองค์กรพุ่งปี'59 เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-
แก้ ด้านปัญหาสมองไหลก่อนเปิด AEC. เข้าถึงได้จาก <http://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2013/new-release-06-06-2013-th.html>
- Smith, G. M. (1967). Usefulness of peer ratings of personality in educational research. *Education Psychology Measurement*, 27(5), 967-984.

- Spearman, C. (1904). General intelligence', objectively determined and measured. *American Journal of Psychology*, 15(3), 201-293.
- Streers, R. M., & Porter, L. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Strauss, W. & Howe, N. (2000). *Generations*. New York: Quill.
- Takatoshi, I. (2004). *Generativity as Social Responsibility: The Role of Generations in Societal Continuity and Change* (chap. 6). Retrieved from <http://Psycnet.apa.org/books/10622/006>
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. *USAF ASD Tech. Rep.*, 45(4), 51-125.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(1), 49-60.
- Webb, E. (1915). *Character and Intelligence*. An Attempt at an Exact Study of Character. Source, Cambridge University Press.
- Wehrich, H. & Koontz. (1993). *Management: a global perspective*. (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wiggins, J. S., & Pincus, A. L. (1992). Personality: Structure and assessment. *Annual Review Psychology*, 43(3), 473-504.
- Zemke R., Raines C., & Filipczak B. (2000). *Generations at work: Managing the clash of veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. New York: AMACOM.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษานुकคลิกภาพห้องค้ประกอบของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อคุณลักษณะงาน
ที่ต้องการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์
แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำโดยนิตินธิปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านนุกคลิกภาพห้องค้ประกอบของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการด้านคุณลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนุกคลิกภาพห้องค้ประกอบของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย ที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านความต้องการคุณลักษณะงาน

แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ โดยผลของการตอบจะไม่กระทบใดๆ กับท่านทั้งสิ้น และผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านนุกคลิกภาพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่านตามความเป็นจริงและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ 1. 20-25 ปี (พ.ศ. 2533-2538)
 2. 26-30 ปี (พ.ศ. 2528-2532)
 3. 31-35 ปี (พ.ศ. 2523-2527)

3. ระดับการศึกษา
 1.ปริญญาตรี 2.สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน
 1.ระดับปฏิบัติการ (Associate) (M1-M2)
 2.ระดับปฏิบัติการอาวุโส (Senior associate) (M3-M4)

5. หน่วยงานที่สังกัด
 1.กลุ่มงานด้านธุรการและบริหารงานทั่วไป
 2.กลุ่มงานด้านคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์
 3.กลุ่มงานด้านภาษี อากรและกฎระเบียบราชการ
 4.กลุ่มงานด้านการขายและลูกค้าสัมพันธ์

6. อายุงาน 1. 0-3 ปี
 2. 4 ปี
 3. 7 ปี
 4. 10ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ

คำแนะนำ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ เพื่อเลือก ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดหลังจากที่อ่านข้อคำถามแต่ละข้อแล้ว โดยในแต่ละข้อมีเพียงคำตอบเดียว โปรดอ่านและทำให้ครบถ้วนทุกข้อ

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
1	ท่านเป็นคนคิดมากจนบางครั้งทำให้นอนไม่หลับ					
2	ท่านจะอารมณ์เสียทุกครั้งเมื่อถูกคนขี้ว โทสะ					
3	เมื่อท่านอารมณ์เสียก็จะแสดงออกมาทันที					
4	ท่านควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ					
5	ท่านลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตามความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่					
6	เมื่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลใกล้ชิดมีปัญหา จะเข้ามาปรึกษาท่าน					
7	ท่านชอบพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ					
8	ท่านถูกเลือกให้ทำหน้าที่หรือมีบทบาทสำคัญในงานต่าง ๆ					
9	เมื่อมีผู้มาขอความร่วมมือ ท่านจะลงมือช่วยทันที					
10	ท่านเป็นคนอารมณ์ดี					
11	ท่านชอบในศิลปะแทบทุกด้านทุกแขนง					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่า ยั้ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยั้ง (1)
12	ท่านชอบทำกิจกรรมอะไรใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน					
13	ท่านชอบคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
14	ท่านเป็นคนเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ					
15	ท่านชอบนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
16	ท่านเชื่อว่าคนเราจะมีความหวังดีให้แก่กันและกัน					
17	มีบางคนคิดว่าท่านเป็นคนถือตัวเองเป็นใหญ่					
18	ท่านชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขัน					
19	ท่านจะคอยช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสกว่า					
20	ท่านจะแสดงกิริยาที่สุภาพให้เกียรติกับบุคคลอื่น ๆ					
21	ท่านจะเก็บข่าวของหรือเอกสารอย่างมีระเบียบ					
22	ท่านเป็นคนซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น					
23	แม้ว่างานนั้นจะยาก แต่ท่านจะพยายามทำงานนั้นจนสำเร็จ					
24	เมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ ในงาน ท่านรู้สึกท้อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ					
25	ท่านเป็นคนตรงต่อเวลา					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ

คำแนะนำ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ เพื่อเลือก ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดหลังจากที่อ่านข้อความแต่ละข้อแล้ว โดยในแต่ละข้อมีเพียงคำตอบเดียว โปรดอ่านและทำให้ครบถ้วนทุกข้อ

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1	ท่านอยากทำงานที่ได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย					
2	ท่านอยากทำงานที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์					
3	ท่านอยากทำงานที่สามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ มาปรับใช้ได้					
4	ท่านอยากทำงานที่ต้องทำตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์					
5	ท่านอยากทำงานที่ทราบถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
6	ท่านอยากทำงานที่เห็นผลงานได้อย่างชัดเจน					
7	ท่านอยากทราบว่างานของท่านส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของหน่วยงานอย่างไร					
8	ท่านอยากทราบว่า งานของท่านส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างไร					
9	ท่านอยากทราบว่า งานของท่านส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างไร					

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
10	ท่านอยากทำงานที่เปิดโอกาสให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง					
11	ท่านอยากทำงานที่สามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง					
12	ท่านอยากทำงานที่สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
13	ท่านอยากทำงานที่จะทราบถึงผลการทำงานของตนเองจากหัวหน้างาน					
14	ท่านอยากได้รับผลสะท้อนกลับในการทำงานจากหัวหน้างาน					
15	ท่านอยากทำงานที่สามารถเห็นถึงผลการทำงานได้อย่างชัดเจน					

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลทดสอบค่า Cronbach's alpha

หัวข้องานนิพนธ์ การศึกษานุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ Alpha = .877

ข้อที่	คำถาม	ค่า Alpha
	บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	.778
1	ท่านเป็นคนคิดมากจนบางครั้งทำให้นอนไม่หลับ	.881
2	ท่านจะอารมณ์เสียทุกครั้งเมื่อถูกคนขู่โทสะ	.882
3	เมื่อท่านอารมณ์เสียก็จะแสดงออกมาทันที	.887
4	ท่านควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่ได้ เมื่อมีใครมาทำให้โกรธ	.882
5	ท่านลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดตามความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่	.883
	ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก	.714
6	เมื่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลใกล้ชิดมีปัญหาจะเข้ามาปรึกษาท่าน	.874
7	ท่านชอบพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ	.876
8	ท่านถูกเลือกให้ทำหน้าที่หรือมีบทบาทสำคัญในงานต่าง ๆ	.868
9	เมื่อมีผู้มาขอความร่วมมือ ท่านจะลงมือช่วยทันที	.861
10	ท่านเป็นคนอารมณ์ดี	.868
	ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	.852
11	ท่านชอบในศิลปะแทบทุกด้านทุกแขนง	.868
12	ท่านชอบทำกิจกรรมอะไรใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน	.866
13	ท่านชอบคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	.866
14	ท่านเป็นคนเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ๆ	.860
15	ท่านชอบนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	.867

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ค่า Alpha
	ด้านบุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง	.714
16	ท่านเชื่อว่าคนเราจะมีควมหวังดีให้แก่กันและกัน	.874
17	มีบางคนคิดว่าท่านเป็นคนถือตัวเองเป็นใหญ่	.876
18	ท่านชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขัน	.868
19	ท่านจะคอยช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสกว่า	.861
20	ท่านจะแสดงกิริยาที่สุภาพให้เกียรติกับบุคคลอื่น ๆ	.868
	ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	.738
21	ท่านจะเก็บข่าวของหรือเอกสารอย่างมีระเบียบ	.876
22	ท่านเป็นคนซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	.873
23	แม้ว่างานนั้นจะยาก แต่ท่านจะพยายามทำงานนั้นจนสำเร็จ	.866
24	เมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ ในงาน ท่านรู้สึกท้อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ	.879
25	ท่านเป็นคนตรงต่อเวลา	.878

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ Alpha = .961

ข้อที่	คำถาม	ค่า Alpha
	ด้านความหลากหลายของงาน	.931
1	ท่านอยากทำงานที่ได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย	.960
2	ท่านอยากทำงานที่ต้องใช้ทักษะแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์	.959
3	ท่านอยากทำงานที่สามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ มาปรับใช้ได้	.959
	ด้านความชัดเจนของงาน	.762
4	ท่านอยากทำงานที่ต้องทำตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์	.958
5	ท่านอยากทำงานที่ทราบถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	.964
6	ท่านอยากทำงานที่เห็นผลงานได้อย่างชัดเจน	.961
	ด้านความสำคัญของงาน	.958
7	ท่านอยากทราบว่างานของท่านส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของหน่วยงานอย่างไร	.958
8	ท่านอยากทราบว่า งานของท่านส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างไร	.959
9	ท่านอยากทราบว่า งานของท่านส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างไร	.959
	ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	.922
10	ท่านอยากทำงานที่เปิดโอกาสให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	.957
11	ท่านอยากทำงานที่สามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง	.958
12	ท่านอยากทำงานที่สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	.959
	ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	.939
13	ท่านอยากทำงานที่จะทราบถึงผลการทำงานของตนเองจากหัวหน้างาน	.957
14	ท่านอยากได้รับผลสะท้อนกลับในการทำงานจากหัวหน้างาน	.958
15	ท่านอยากทำงานที่สามารถเห็นถึงผลการทำงานได้อย่างชัดเจน	.957

ภาคผนวก ค

ตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการ (อักขรวิสุทธ์)

Plagiarism Checking Report

Created on Nov 21, 2015 at 13:50 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
152649	Nov 21, 2015 at 13:50 PM	56710176@live.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	ch. 1-3_56710176_Nov 21 2015.pdf	Completed	0.30 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซีทรานเฟอร์รี่ จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ชุมพล แสงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	0.17 %
2	บุคลิกภาพห้องครัวประกอบและความสามารถในการเตรียมและฟื้นฟูอุปกรณ์ของพนักงานขาย ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	เบญจมาศ เหมกรณ์	Kasetsart University	0.14 %

Match Details

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT	TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)
<p>เสียงหลายท่านได้ให้ความหมายและคาจากัดความของบุคลิกภาพไว้ดังนี้ศรีเรือนแก้ว ภัทราวาล 2551 หน้า 7-8 กล่าวว่าบุคลิกภาพคือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายในส่วนภายนอกคือส่วนที่มองเห็นชัดเจนเช่น</p>	<p>ในการมีปฏิริยาคอบสนองต่อสิ่งต่างๆ Cook and Hunsaker (2001: 182) ได้ให้ความหมายไว้ว่าบุคลิกภาพคือคุณลักษณะและพฤติกรรมซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลศรีเรือนแก้วภัทราวาล(2551: 7 - 8)กล่าวว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายในส่วนภายนอกคือส่วนที่มองเห็นชัดเจนเช่นรูปร่างหน้าตา กิริยามารยาทการแต่งตัววิธีพูดจาการนั่งการยืนฯลฯและส่วนภายในคือส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการอนุมานเช่นสติปัญญาความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัวความใฝ่ฝันปรารถนาปรัชญา</p>
<p>การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานจากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานในรูปแบบของการยกย่องชมเชยการได้รับความไว้วางใจการแสดงความคิดเห็นการให้กำลังใจหรือการยอมรับในความสามารถ</p>	<p>และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงจะเกิดความพึงพอใจต่อผลงานนั้นๆ การได้รับการยอมรับนับถือคือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆเช่นผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความคิดเห็นการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอันใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติคือเป็นงาน</p>