

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน  
ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

นางสาวไพเราะ ลุติตานุสนธิ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา

พ.ศ. 2556

**The Relationship between Motivation Factors and Perception  
on Work Achievement of Generation Y Employees  
at the Casio (Thailand) Co., Ltd.**

**Miss Pairore Lusitanusont**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Education in Guidance and Psychological Counseling

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับการรับรู้ความสำเร็จ  
ในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ  
(ประเทศไทย) จำกัด

ชื่อและนามสกุล นางสาวไพเราะ ลุสิตานุสนธิ์

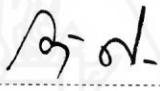
แขนงวิชา การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

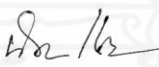
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช


อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. นีรนาท แสนสา)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถพล จินะวัฒน์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน  
เจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

**ผู้ศึกษา** นางสาวไพเราะ ลุติตานุสนธิ รหัสนักศึกษา 2552800670

**ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วลภา สบายยิ่ง **ปีการศึกษา** 2556

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้กระทำกับพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เปรียบเทียบการรับรู้ความสำเร็จในงานตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน (3) ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน และ(4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานเจนเนอเรชั่นวายของบริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 270 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) พนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่อไปนี้แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกัน ในขณะพนักงานที่มี เพศ รายได้ปัจจุบันต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงาน ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงาน ได้แก่ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน โดยมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และ (4) อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อการรับรู้ความสำเร็จในงาน ซึ่งพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.65 สมการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในงานโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ การรับรู้ความสำเร็จในงาน =  $0.216$  (ลักษณะงานที่ปฏิบัติ) +  $0.178$  (การปกครองบังคับบัญชา) +  $0.199$  (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) +  $0.164$  (นโยบายการบริหาร) +  $0.131$  (ความรับผิดชอบ) +  $0.107$  (ผลประโยชน์ตอบแทน) +  $0.119$  (ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน)

**คำสำคัญ** ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน การรับรู้ความสำเร็จในงาน

**Independent Study title:** The Relationship between Motivation Factors and Perception on Work Achievement of Generation Y Employees at the Casio (Thailand) Co., Ltd.

**Author:** Miss Pairore Lusitanusont; **ID:** 2552800670;

**Degree:** Master of Education (Guidance and Psychological Counseling);

**Independent Study advisor:** Dr. Wunlapa Sabaiying, Assistant Professor;

**Academic year:** 2013

### Abstract

This independent study was conducted with generation Y employees at the Casio (Thailand) Co., Ltd. with the following objectives: (1) to compare perceptions on work achievement of the employees as classified by their personal factors; (2) to study the relationship of the motivation factors and hygiene factors with perception on work achievement of the employees; (3) to study the motivation factors and hygiene factors affecting perception on work achievement of the employees; and (4) to study the predicting power of motivation factors and hygiene factors for prediction of perception on work achievement of the employees.

The research sample consisted of 270 generation Y employees of the Casio (Thailand) Co., Ltd., obtained by stratified sampling. The research instrument was a questionnaire on the relationship of the motivation factors and hygiene factors with motivation on work achievement of generation Y employees of the Casio (Thailand) Co. Ltd., developed by the researcher, with reliability coefficient of .82. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, Pearson's correlation, and multiple regression analysis.

Research findings showed that (1) generation Y employees of the Casio (Thailand) Co., Ltd. with different personal factors of age, highest educational level, marital status, and work experience at the company did not significantly differ on their perceptions on work achievement; while the employees with different genders, present monthly incomes, and present work positions differed significantly in their perceptions on work achievement at the .05 level; (2) the motivation factors and hygiene factors correlated at the highly positive level with perception on work achievement, which was significant at the .01 level; (3) the motivation factors affecting perception on work achievement with significant correlations at the .01 level were the work performance achievement, receiving recognition and respect, job characteristics, responsibility, and career advancement; while the hygiene factors affecting perception on work achievement with significant correlations at the .01 level were the administration policy, supervision and control, relationship with colleagues, work performance condition and security, and remuneration; and (4) the motivation factors and hygiene factors could be combined to predict perception on work achievement with the predicting power of 69.65 per cent; the regression equation for prediction of perception on work achievement in the form of standard score was the following:

$$\begin{aligned}
 Z = & 0.216Z_{X(\text{Work characteristics})} + 0.178Z_{X(\text{Supervision and control})} \\
 & + 0.199Z_{X(\text{Relationship with colleagues})} + 0.164Z_{X(\text{Administration policy})} \\
 & + 0.131Z_{X(\text{Responsibility})} + 0.107Z_{X(\text{Remuneration})} \\
 & + 0.119Z_{X(\text{Work performance achievement})}
 \end{aligned}$$

**Keywords:** Motivation factors, Hygiene factors, Perception on work achievement

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สามารถสำเร็จเรียบร้อยได้เป็นอย่างดี ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความยินดี และเอาใจใส่ตลอดมา รวมทั้ง เป็นผู้ให้กำลังใจข้าพเจ้า จนสามารถทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

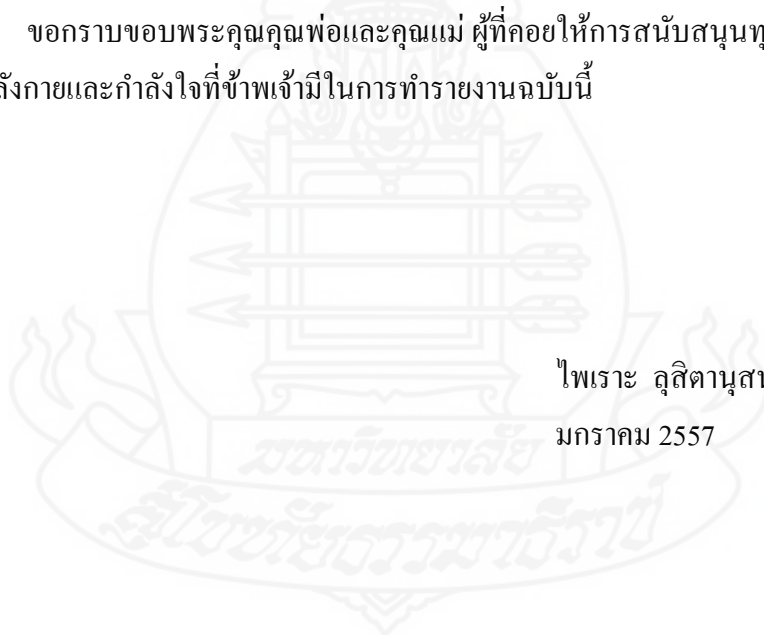
ขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงาน บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้กรุณาสนับสนุนการแจกจ่ายแบบสอบถาม ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และตอบแบบสอบถามเพื่อให้ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้อย่างเต็มใจตลอดการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุก ๆ คน ที่เป็นเพื่อน และเป็นทีปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งผู้ที่ข้าพเจ้าอาจไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ที่ให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้า จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผ่านไปได้อย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ ผู้ที่คอยให้การสนับสนุนทุกสิ่งทุกอย่าง รวมทั้งกำลังใจและกำลังใจที่ข้าพเจ้ามีในการทำรายงานฉบับนี้

ไพเราะ ลุสิตานุสนธิ์

มกราคม 2557



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ.....	21
แนวคิดที่เกี่ยวกับกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย.....	25
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท คาสิโอ(ประเทศไทย) จำกัด.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
ตัวแปรที่ศึกษา.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การทดสอบความตรงและความสมบูรณ์ด้านเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	45
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ.....	48
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน.....	51
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน.....	54
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ.....	56
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจรวม และปัจจัยค้ำจุนรวมกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน.....	66
ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ.....	69
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปการวิจัย.....	74
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	89
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	90
ข การตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	99
ประวัติผู้ศึกษา.....	107



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนผู้วิจัยถึงการรับรู้ความสำเร็จในด้านต่างๆ.....	35
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
ตารางที่ 3.2 แสดงการแบ่งแยกข้อคำถาม.....	39
ตารางที่ 3.3 แสดงเกณฑ์การให้คะแนน.....	40
ตารางที่ 4.1 ผลข้อมูลจำนวน(ความถี่) และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....	45
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต ด้านความสัมฤทธิ์ผล ในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสีโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	48
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบาย การบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสีโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	51
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจ ในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสีโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	54
ตารางที่ 4.5 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสีโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	56
ตารางที่ 4.6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการรับรู้ความสำเร็จ ในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสีโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	57
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสีโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	58
ตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับการรับรู้ ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสีโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	59
ตารางที่ 4.10	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	59
ตารางที่ 4.11	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3....	60
ตารางที่ 4.12	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานในปัจจุบัน กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	61
ตารางที่ 4.13	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3.....	61
ตารางที่ 4.14	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับการรับรู้ความสำเร็จ ในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	65
ตารางที่ 4.15	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จ ในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	63
ตารางที่ 4.16	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับการรับรู้ความสำเร็จ ในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	62
ตารางที่ 4.17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจรวมและปัจจัยค้ำจุนรวม กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	67
ตารางที่ 4.18	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ปัจจัยจูงใจรวมและปัจจัยค้ำจุน รวมเป็นเกณฑ์.....	67
ตารางที่ 4.19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจรวมและปัจจัยค้ำจุนรวม กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จ ในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยวิธี Stepwise.....	68
ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยเชิงจิตแต่ละด้านและปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	70
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นเกณฑ์.....	71
ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ รายด้านกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด.....	72
ตารางที่ 4.24 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จ ในงาน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยวิธี Stepwise.....	73
ตารางที่ 5.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสำเร็จในงานจำแนกตามข้อมูลปัจจัย ส่วนบุคคล.....	78

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์.....	15
ภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์กับเฮอรัชเบอร์ก.....	21



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีสภาพการแข่งขันสูงทั้งในและต่างประเทศ องค์กรธุรกิจต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กรผู้บริหารขององค์กรจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่อยู่ในองค์กรเพื่อให้เขาทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเต็มความสามารถ แต่เนื่องจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้นมีความแตกต่างกันในด้านวัยที่อาจเป็นตัวบ่งชี้ถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคลากรในด้านค่านิยม วัฒนธรรม เป้าหมาย วิธีการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ ความคิด ความรู้สึก ความต้องการ และการกระทำต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน

นักพฤติกรรมองค์กรและนักวิชาการ ได้แบ่งวัยของคนออกเป็นเจนเนอเรชัน ได้ 3 เจนเนอเรชันคือ เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) (รัชดา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2548) โดยในแต่ละเจนเนอเรชัน มีความแตกต่างด้านช่วงอายุ เป็นตัวกำหนด และในแต่ละเจนเนอเรชันจะมีค่านิยม มุมมอง ค่านิยม ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันด้วย โดยประเทศไทยในปัจจุบัน จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีประชากรที่จัดอยู่ในกลุ่มของเจนเนอเรชัน 3 เจนเนอเรชัน โดยประมาณ 46 ล้านคน ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มคนในเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส ร้อยละ 22.0 (10 ล้านคน) เจนเนอเรชันเอ็กซ์ ร้อยละ 35.0 (16 ล้านคน) และเจนเนอเรชันวาย ร้อยละ 43.0 (19 ล้านคน) และคนเจนเนอเรชันวายจะมีสัดส่วนถึงร้อยละ 80 ของแรงงานทั้งหมดในอีก 3 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2559) จะเห็นได้ว่ากลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย จะมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในองค์กร

คนเจนเนอเรชันวาย จัดได้ว่าเป็นคนที่เติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างที่ภาษาพูดเรียกว่าไฮเทค คนกลุ่มนี้ จึงมีบุคลิกลักษณะด้านหนึ่งที่ค่อนข้างหวือหวา ตามสมัยนิยม พ่วงติดมากับความเก่งกล้าในการแสดงออกและกล้าที่จะคิด ซึ่งสองสิ่งหลังนี้ มีประโยชน์กับองค์กรมาก เพราะเป็นปัจจัยด้านบวกที่ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรง่ายและราบรื่นขึ้น โดยเฉพาะในภาวะที่องค์กรจะต้องปรับตัวแทบจะตลอดเวลาตาม ภาวะการแข่งขันของตลาดและพฤติกรรม

ของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป แน่แน่นอนว่า องค์กรก็ต้องการคนกลุ่มนี้เป็นเสมือน “เลือดใหม่” ที่สามารถถ่วงดุลกับคนรุ่นเก่าที่ค่อนข้างอนุรักษ์นิยม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้เหมาะสมเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอก และภายในตัวองค์กรเอง

คน เจนเนอเรชั่น วาย มีลักษณะเด่นที่สังเกตได้คือ คือ กล้าซักถาม และยังเป็นพวกมองและเรียกร้องความสมดุลของชีวิตงานและส่วนตัว (Work-Life Balance) คน เจนเนอเรชั่น วาย ไม่ได้นิยมทำงานล่วงเวลา หรือ โหมงานเอาเป็นเอาตาย เราจะพบได้อย่างชัดเจนว่าคนเจนเนอเรชั่น วาย เป็นคนทำงานที่ไม่ค่อยอุทิศตัวเองให้กับองค์กรเท่าไรนัก เว้นแต่องค์กรที่พยายามสร้างสมดุลให้กับชีวิตของเขา ก็จะเรียกความผูกพันยึดมั่นกับองค์กรจากเขาได้มาก หากถามว่า อะไรหรือที่ทำให้คน เจนเนอเรชั่น วาย มีรูปแบบความคิดแบบนี้ ก็เพราะเขาเห็นคนรุ่นพ่อแม่ของเขาทำงานหนักมาตลอด ห้ามรุ่งห้ามค่ำเพื่อส่งเสียให้เขาได้เรียน จึงไม่ยอมซ้ารอยประวัติศาสตร์ของชีวิตเช่นเดียวกันพ่อแม่ของตัว ซึ่งพฤติกรรมแบบนี้จะทำให้คน เจนเนอเรชั่น วาย ถูกปรามาสจากคนรุ่นก่อนหน้าว่าเป็นพวกที่ไม่รักองค์กร ซึ่งโดยสถิติทั่วไปแล้วคนรุ่นนี้จะเปลี่ยนงานค่อนข้างบ่อย ไม่ค่อยอดทนกับงาน หลายองค์กรพยายามที่จะศึกษาหรือค้นหาว่า ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนรุ่นเจนเนอเรชั่น วาย นี้ได้ เพื่อมิให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อคนรุ่นอื่นในองค์กร ผู้รู้ท่านบอกไว้ว่า อาจจะต้องเริ่มทบทวนวัฒนธรรมองค์กรเสียใหม่ เพราะวัฒนธรรมองค์กร หรือ บางองค์กรกำหนดเป็นค่านิยมหลัก ( Core Value) ถูกออกแบบไว้สำหรับคน เจนเนอเรชั่น เอ็กซ์มากกว่า นี่ก็เป็นเหตุผลอันหนึ่งที่ทำให้การบริหารวัฒนธรรมองค์กรของบางแห่งยากที่จะเกิดผลสำเร็จได้

บริษัท คาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2531 เป็นโรงงานผลิตนาฬิกาข้อมือยี่ห้อ คาลิโอ โดยมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น และมีบริษัทในเครือกระจายอยู่ทั่วโลก ซึ่งแต่เดิมโรงงานตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี หลังจากเกิดเหตุอุทกภัยครั้งใหญ่ของประเทศไทยในปลายปี พ.ศ. 2554 บริษัทได้ตัดสินใจย้ายโรงงานไปตั้งที่ อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด 1,044 คน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหลายช่วงอายุ และมีพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น วายเป็นจำนวนมากที่สุด ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้จะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จูงใจให้พนักงานกลุ่มนี้สามารถทุ่มเททำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาและ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสำเร็จในงานตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.3 เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.4 เพื่อศึกษาถึงอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนต่อการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด



### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



#### 4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงานแตกต่างกัน
- 4.2 ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงาน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอรัลชั้ววาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

5.1 **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากร คือพนักงานของบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ทุกระดับ ไม่รวมพนักงานที่เป็นชาวต่างชาติ และเกิดตั้งแต่ปี 2523 ขึ้นไป คือมีอายุระหว่าง 18 – 33 ปี เท่านั้น

5.2 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ตามกรอบแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors)

#### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **เจนเนอรัลชั้ววาย** หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540

6.2 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

6.3 **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่เป็นเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงาน โดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสุขจากการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยนี้

**6.3.1 ความสัมฤทธิ์ผลในการการทำงาน** หมายถึง การที่บุคคลนั้นสามารถทำงาน หรือแก้ปัญหาต่างๆในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจ เป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

**6.3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่บุคคลนั้น ได้รับการยอมรับ การยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผล สำเร็จ รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป

**6.3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง การที่ได้ทำงาน ตรงกับความรู้ ความสามารถ ลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ มีความยากง่าย กว้างขวาง ท้าทายความสามารถ และสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

**6.3.4 ความรับผิดชอบ** หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายงานจาก ผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจ ได้รับการไว้วางใจมากขึ้น มีโอกาส หรือมีอิสระในการตัดสินใจในการ ทำงานอย่างเต็มที่

**6.3.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน** หมายถึง การได้รับการ ประเมินผลจากการทำงานอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน

**6.4 ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน หากไม่มี ปัจจัยนี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิด ความไม่ชอบงาน

**6.4.1 นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง ข้อกำหนด หรือแนวทางในการ บริหารงานของผู้บริหารองค์กร นั้น ๆ

**6.4.2 การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างอันดี ผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้การทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

**6.4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การติดต่อประสานงาน การ แสดงกิริยาหรือวาทะ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็น ไปอย่างฉันทมิตร

**6.4.4 สภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง การที่พนักงาน ปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการปกป้องคุ้มครอง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาตลอดจน ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

**6.4.5 ผลประโยชน์ตอบแทน** หมายถึง เงินเดือน หรือค่าตอบแทน เงินสวัสดิการต่างๆ และประโยชน์เกื้อกูล ที่พนักงานได้รับอยู่ในปัจจุบันหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน

**6.5 การรับรู้ความสำเร็จในงาน** หมายถึง ความต้องการที่จะมีผลงาน และบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา และคิดว่าความสำเร็จเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต

**6.5.1 ความสุขและพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ รวมทั้งความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และงานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมาย ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร

**6.5.2 ความภาคภูมิใจในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกภายในของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่แสดงออกมาอย่างเปิดเผย มีความภูมิใจในตนเอง โดยทำให้เห็นว่าตนเองเป็น บุคคลที่มีคุณค่า มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

**6.5.3 การมีส่วนร่วมในองค์กร** หมายถึง การที่บุคคลได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ได้รับโอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือทิศทางขององค์กร

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

7.2 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและองค์กร ในการวางแผน กำหนดมาตรการ และกำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท คาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7.3 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า สำหรับผู้สนใจเรื่องปัจจัยจูงใจของคนเจนเนอเรชั่นวาย

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชันวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่มคน เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ได้ทำการศึกษา รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ
3. แนวคิดที่เกี่ยวกับ กลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย
4. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

##### 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นเทคนิคที่สำคัญ ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด โดยเน้นให้รางวัลในสิ่งที่ตรงกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ในแต่ละวันบุคคลโดยทั่วไปต้องการแรงจูงใจเพื่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งการทำงาน นั้น ต้องอาศัยปัจจัย บุคคล (Man) วัสดุคิบ (Material) และการจัดการ (Management) แต่ บุคคล (Man) ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะกำหนดผลสำเร็จของงาน เพราะบุคคล มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มีความต้องการ อารมณ์และพฤติกรรม ที่สลับซับซ้อน ดังนั้น วิธีการที่จะทำให้บุคคลนำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด รวมถึงการที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนอุทิศพลัง ความรู้ความสามารถทั้งหมด ให้กับองค์กร คือ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)

“แรงจูงใจ” หรือ “Motive” นั้น มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ดังต่อไปนี้

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ก็ตาม que กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

สมพร สุทัศนีย์ (2542) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การจูงใจ ที่เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหาร มีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจหมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้น ให้ปฏิบัติงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจ ที่จะใช้พลังงานภายในของคน ปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้ก้าวหน้า แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

กฤษณี คำชาย (2540) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับซึ่งพุ่งตรงไปเป้าหมายทั้งในลักษณะของการเข้ามาหาหรือยกย่อง

จากความหมายของแรงจูงใจ ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้น หรือการปลุกเร้าให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความต้องการ (Wants) ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการนำเอาปัจจัยต่างๆ ทั้งอาจจะ เป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการตื่นตัว อีกทั้งการทำให้เกิดการคาดหวัง ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงาน การบริหารคนในองค์กร การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ผลของความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน และองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสม

การบริหารงานองค์กรในปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญมาก และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ประสงค์ของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตน เพื่องานและองค์กรได้อย่างจริงจัง ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ และต้องสร้างให้เหมาะกับแต่ละบุคคลที่มีความคิดความต้องการแตกต่างกันออกไป ซึ่งคาร์ณี พานทอง (2530) ได้กล่าวถึงปัญหาที่ผู้บังคับบัญชา ต้องพิจารณาในการเลือกจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

1. อะไรเป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจ มีความตั้งใจและมีความเต็มใจในการทำงานมากที่สุด
2. จะทำอย่างไรจึงจะสามารถหันเหความตั้งใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่ และได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) ได้กล่าวถึง ประเภทของแรงจูงใจ ซึ่งแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่เกิด บางทีเรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้ แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลของร่างกาย ซึ่งก่อให้เกิดแรงขับก็จะลดลงกลับเข้าสู่สภาวะความสมดุล
2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ต้องการตำแหน่ง และฐานะทางสังคม เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนี้นี้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนา และการเมือง เป็นต้น

นอกจากแรงจูงใจจากสังคม นักจิตวิทยายังแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จโดยมีความพยายาม พินิจอุปสรรคเอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีแผนการและความพยายามมากกว่า เป็นต้น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจ

ผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ขอมค้อยตามหลักเล็งการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม ฟังพาอาศัยได้ และรู้จักฟังผู้อื่น เป็นต้น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในทางตรงและทางอ้อม หรือชอบถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ขี้มั่วแจ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้คนอื่นอยู่ในอำนาจตน ไม่พอใจกับการอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจ ยังสามารถแบ่งออกตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ได้ อีก 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลเอง ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่า มีประโยชน์และทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จ การทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีคุณค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากก้าวหน้า อยากเด่น อยากดัง หรือทะเยอทะยาน (Ambition) ของบุคคล เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายในตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่นๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอก อาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และทิศทางโดยกระบวนการใดๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การสอบที่คาดหวังคะแนนเกรด หรือตำแหน่งการแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล หรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับความพอใจ การลงโทษที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสม โดยมีผู้เสนอแนวคิดและวิธีวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

เสนาะ ดิยาว์และคนอื่นๆ (2543) ได้เสนอวิธีวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 วิธีคือ

1. วัดจากการทดลอง โดยอาศัยหลักจิตวิทยา เพื่อวัดท่าทีของคนจากการแสดงกิริยา ความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ

2. วัดจากบุคลิกลักษณะบางประการที่อยู่ในตัว และวัดจากผลงาน

3. วัดจากจิตใจ อารมณ์และปฏิกริยาของคนต่อสิ่งแวดล้อม

เครื่องมือที่ใช้วัด ที่เป็นมาตรฐาน มีหลายอย่าง เช่น

1. เครื่องมือรวบรวมเจตคติในการทำงานของ ฮอปพ็อค (Hoppock Index of Job Satisfaction) ซึ่ง ฮอปพ็อค สร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1930 เป็นเครื่องมือรวบรวมเจตคติในการทำงาน โดยจัดทำขึ้นเป็นแบบสอบถาม

2. เครื่องมือวัดแรงจูงใจของเบรย์ฟิลด์ (Brayfield-rothe Index Job Satisfaction) เป็นเครื่องมือวัดแรงจูงใจของเบรย์ฟิลด์ สร้างขึ้นเมื่อค.ศ. 1946 เป็นแบบสอบถาม ใช้วัดเจตคติในการทำงานโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

3. สมมติฐานว่าด้วยแรงจูงใจ (Job Description Index (JDI)) ซึ่ง สมิตและคณะ สร้างขึ้นเมื่อ ค.ศ.1969 โดยอาศัยสมมติฐานว่าด้วยแรงจูงใจที่มีต่อองค์ประกอบของงานที่ต่างกัน มักจะทำให้เกิดผลต่างกัน องค์ประกอบของแรงจูงใจในแบบสอบถามนี้แยกเป็น 5 ส่วน คือ

- 3.1 งาน
- 3.2 ค่าจ้าง
- 3.3 การเลื่อนตำแหน่ง
- 3.4 การนิเทศ
- 3.5 เพื่อนร่วมงาน

4. เครื่องมือสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน (Job Percept Scales (JPS) (Kidrikan Pachoan,1989:45-46)) แสวส์แมน และ โรบินสันได้พัฒนามาจาก JDI ของสมิต, เคนดอลและฮิลลิน เมื่อค.ศ.1980 และในปีค.ศ.1987 แสทฟิลด์ และฮิวแมน ได้ช่วยกันปรับปรุงใหม่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้สอบถามแรงจูงใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ

- 4.1 งานที่ทำในปัจจุบัน
- 4.2 เงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ
- 4.3 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 4.4 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
- 4.5 เพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 1 มี 5 คำถาม องค์ประกอบที่ 2-5 มีองค์ประกอบละ 4 คำถาม รวมทั้งสิ้น 21 คำถาม ผู้ตอบสามารถเลือกคำถามที่ตรงกับความรู้สึกของตนได้

1. แบบทดสอบที่มมาติกแอฟเพอเซ็ปชัน(Thematic Apperception Test - TAT) เป็นการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แม็คเคลแลนด์ ได้ใช้วิธีการ ที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) ของเมอเรย์ ซึ่งเป็นภาพชุด โดยที่ในแต่ ละภาพ จะมีรูปคนอยู่ใน



สถานการณ์ต่างๆ ตัวอย่างเช่น ภาพหนึ่งมีเด็กผู้ชายถือไวโอลินนั่งอยู่ ผู้ทดลองจะแสดงภาพ ให้ผู้  
ถูกทดลองดูและให้ตอบคำถาม 4 ข้อ ต่อไปนี้

- 1.1 ภาพที่ท่านเห็นแสดงอะไรบ้าง ใครคือบุคคลที่ท่านเห็นในภาพ
- 1.2 ทำไมบุคคลนั้นจึงอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น มีเหตุการณ์อะไรเกิดก่อนหน้านี้
- 1.3 บุคคลที่ท่านเห็นในรูปกำลังคิดอะไรหรือต้องการอะไร
- 1.4 ต่อไปจะเกิดอะไรขึ้น

การตอบคำถาม 4 ข้อ ของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ  
จะแตกต่างกันในการตั้งจุดประสงค์ของงาน ความพยายามและและความรับผิดชอบในการ  
ทำงานและผลงาน

วิธีวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์ โดยใช้ ทีเอที (TAT) ไม่ได้ทำ  
เฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ได้ใช้ในยุโรปและเอเชียด้วย ปรากฏว่า คำตอบของคนที่มี  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำของประเทศต่าง ๆ มีเนื้อหาคล้ายคลึงกันมาก แม็คเคลแลนด์ ได้  
สรุปว่าคนที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ  
(Standard of Excellence) ในการทำงาน
2. เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความ  
เสี่ยงปานกลาง
  - 2.1 พยายามที่จะทำงานทุกอย่าง ไม่ทอดถอนจนถึงจุดหมายปลายทาง
  - 2.2 เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
  - 2.3 ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
  - 2.4 เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและ  
ความพยายาม

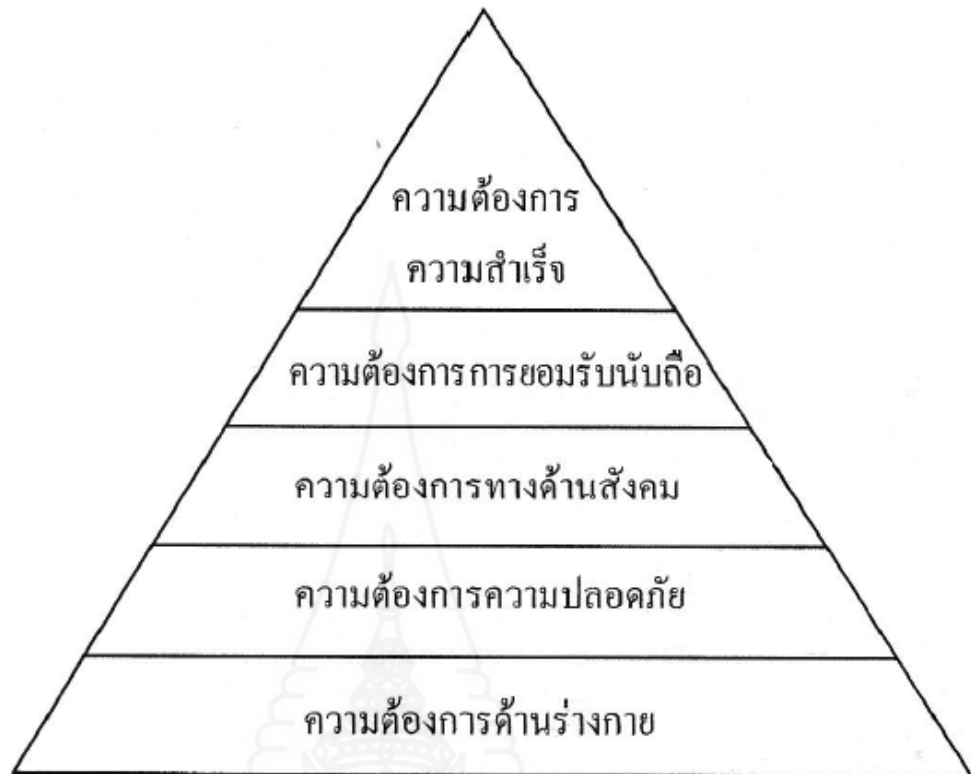
แม็คเคลแลนด์ เชื่อว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ ทัศนศึกษา  
เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดู ได้พิสูจน์ความคิดเห็นของแม็คเคลแลนด์ เด็กที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง  
มักจะมาจากครอบครัวที่พ่อแม่ตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน และบอกให้ลูกทราบว่า ตน  
มีความสนใจในสัมฤทธิ์ผลของลูก อบรมลูกให้เป็นบุคคลที่ช่วยตัวเองได้และส่งเสริมให้เป็นอิสระ  
วิธีการที่ใช้ในการอบรมค่อนข้างจะเข้มงวด ให้รางวัลเวลาลูกทำได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้  
และลงโทษถ้าทำไม่ได้ แต่ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความรัก ความอบอุ่นและแสดงให้ลูกเห็นว่าความ  
เข้มงวดก็เพราะ ความรักลูก อยากให้ลูกมีความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธี ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือได้

## 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

### 1.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's)

- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางกายภาพ (The Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต
- 2) ความต้องการความมั่นคงความปลอดภัย (Security and Safety Needs) มนุษย์มีความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิต
- 3) การต้องการความรัก หรือการต้องการทางสังคม (The Love Belonging or Social Needs)
- 4) ความต้องการที่จะได้รับความนับถือ (The Self Esteem Needs) ความต้องการที่จะได้รับการนับถือ สามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป และการยอมรับนับถือตนเอง
- 5) ความต้องการความสำเร็จอย่างแท้จริง (The Self-Actualization Needs) หรือ ความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้ตนเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

### 1.2.2 ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลแลนด์ (McClelland)

โมเวนและไมเนอร์ (Mowen and Minor) (1998:167-168) กล่าวว่าในขณะที่ทฤษฎีลำดับชั้นของมาสโลว์ ได้มีการทบทวนกัน ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลแลนด์ (McClelland) นั้นยึดถือความเชื่อว่าการต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมี 3 ประการคือ

- 1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement หรือ nAch)
- 2) ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for affiliation หรือ nAff)
- 3) ความต้องการอำนาจบารมี (Need for power หรือ nPow)

แม็คเคลแลนด์ ได้ทำการวิจัยตามแนวคิดของความต้องการทั้ง 3 ประการดังกล่าว และได้สรุปผลการวิจัยที่น่าสนใจไว้ดังนี้ (Mowen and Minor. 1998:167-168)

- 1) บุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง (nAch) จะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จและจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ จากการศึกษาของแม็คเคลแลนด์ พบว่า 85 เปอร์เซ็นต์ของนักศึกษาที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จสูง จะเข้าสู่อาชีพที่ต้องการผู้มีความสามารถที่จะเผชิญกับความเสี่ยงและ

การตัดสินใจ และมีโอกาสที่ประสบผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ เช่น งานการจัดการธุรกิจ (McClelland, quoted in Mowen and Minor. 1998:167)

2) บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูง (nAff) แม็คเคลลแลนดัมมองความต้องการนี้คล้ายกับความต้องการระดับที่ 3 ของมาสโลว์ เขาได้สรุปผู้มีความต้องการทางด้านนี้สูงไว้ว่า พวกนี้ได้จัดลำดับความสำคัญ ความต้องการที่อยากจะอยู่ร่วมกับผู้อื่นมากกว่าความต้องการเพื่อความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น จากการศึกษาโดยการทดลองให้มีโอกาสเลือกผู้ช่วยที่มีคุณสมบัติในการทำงานอย่างหนึ่งพบว่า บุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง (nAch) จะเลือกผู้ช่วยที่มีคุณสมบัติแสดงถึงความสามารถเป็นสำคัญ ส่วนบุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูง (nAff) จะเลือกเพื่อนของเขามาเองมาเป็นผู้ช่วยร่วมงาน จะเห็นได้ชัดว่า บุคคลที่มีความต้องการความรักความผูกพันสูง จะตัดสินใจโดยยึดถือความสบายใจในการทำงาน มากกว่าจะยึดถือความสำเร็จของงาน

3) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง (nPow) ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น บุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงตามแนวคิดของ แม็คเคลลแลนดัม มีความต้องการอำนาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือ ในทางบวก เป็นความปรารถนาอยากมีอำนาจบารมี สามารถเชิญชวนและคลบคลานใจผู้อื่นให้คล้อยตามยอมรับได้ ทฤษฎีของสององค์ประกอบของเฟร็ดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factors Theory)

3) ทฤษฎีแรงจูงใจที่ใช้เป็นหลักในการศึกษา ครั้งนี้คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งทฤษฎีหนึ่งรู้จักกันอย่างแพร่หลายในบรรดานักบริหาร ทฤษฎีนี้ มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน อาทิ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Hygiene Theory (เฮอริชเบิร์ก และคณะ, Herzberg 1959:113-119)

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญนั้น ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขจากการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย

- (1) ความสำเร็จของงาน
- (2) การยอมรับนับถือ
- (3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- (4) ความรับผิดชอบ
- (5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

- (1) นโยบายและการบริหารงาน
- (2) การปกครองบังคับบัญชา
- (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เฮอริชเบิร์ก เสนอว่าผู้บริหารส่วนมากให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงาน หรือปรับปรุงเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขที่มีได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานจะเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานตามทัศนะของเฮอริชเบิร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยการบำรุง หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อ ความพอใจในงานและไม่พอใจในงานของบุคลากร (Spector, 2000 ;180) ซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานทั่วไป ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำไปเป็นแนวคิดในการสร้างความพอใจในงานให้กับบุคลากร

ที่มาของทฤษฎีสองปัจจัยโดย เฮอริชเบิร์ก ได้ทำการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่งของเมืองพิตสเบิร์ก ผลการศึกษาโดยวิธีสัมภาษณ์ของเขา สรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกันคือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่ค่อยคิดจะลาออกจากงานหรือไม่ค่อยคิดจะนัดหยุดงาน แต่ก็อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า แต่ถ้าหากบุคลากรผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี (Zimbardo & Ruch, 1980:270)

ทฤษฎีและการศึกษาของ เฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งมุ่งเน้นให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านการบำรุงหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติในงานของบุคลากร มีสาระสำคัญดังนี้

1) ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นนี้พบว่า มีผลต่อการกระตุ้นเร้าใจทำให้บุคคลเกิดความพอใจงาน และผลการศึกษาพบต่อไปว่า ถึงแม้ไม่มีปัจจัยนี้ ก็อาจไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นที่ส่งผลต่อความพอใจงานประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

(1) ความสัมฤทธิ์ผล คือ บุคลากรควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน

(2) การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ บุคลากรควรต้องมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ

(3) ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ บุคลากรควรต้องมีความรู้สึกว่าการที่เขาทำมีความน่าสนใจ น่าทำ

(4) ความรับผิดชอบ คือ บุคลากรควรต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่องานของเขา

(5) โอกาสก้าวหน้า คือ บุคลากรควรต้องรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะเลื่อนงาน เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น สูงขึ้น

(6) การเจริญเติบโต คือ บุคลากรควรต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติมจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านการบำรุง (Hygiene Factors) ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่เท่ากับเป็นการรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น ถ้าหากองค์กรมิได้จัดการด้านการบำรุงให้ บุคลากรจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขา ปัจจัยด้านการบำรุงมี 10 ประการ ดังนี้

(1) นโยบายและการบริหาร คือ บุคลากรควรมีความรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีกับผูปฏิบัติ พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหารงานบุคคล

(2) การนิเทศงาน คือ บุคลากรควรมีความรู้สึกว่า ผู้บริหารตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ

(3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ บุคลากรควรมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของเขา

(4) ภาวะกรณทำงาน คือ บุคลากรควรมีเจตคติทางบวกต่องานที่ทำ และต่อบรรยากาศของที่ทำงาน

(5) ค่าตอบแทนการทำงาน คือบุคลากรควรรู้สึกว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนการทำงานมีความเหมาะสม

(6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ บุคลากรควรมี ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

(7) ชีวิตส่วนตัว คือ บุคลากรควรรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านเวลาการทำงาน สถานที่ทำงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

(8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ บุคลากรระดับหัวหน้างานควรมี ความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับรองลงไป

(9) สถานภาพ คือ บุคลากรควรรู้สึกว่างานในตำแหน่งหน้าที่ของเขา มีความเหมาะสมดี

(10) ความมั่นคง คือ บุคลากรควรมีความรู้สึกลดอค้ยในการ ปฏิบัติงานและควรรู้สึกว่างานมีความมั่นคงแน่นอน

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ประการนั้น หากจัดให้มีโดยเหมาะสม จะช่วย เสริมสร้างความพอใจงาน จึงอาจเป็นแนวทางนำมาสร้าง ความพอใจงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานได้มากในอนาคตต่อไป

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1. ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหาร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. สภาพการทำงานและความมั่นคง
5. ผลประโยชน์ตอบแทน

#### 4) ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

จากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ได้สร้างแนวคิดให้กับเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ซึ่งจัดลำดับความต้องการดังกล่าวใหม่ โดยจะสะท้อนให้เห็นว่ามนุษย์แต่ละคนอาจมีความต้องการที่แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม และมนุษย์อาจมุ่งเน้นในความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน ทฤษฎี ERG แบ่งประเภทความต้องการออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

(1) ความต้องการอยู่รอด (E-Existence Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิต เช่น ค่าจ้าง ผลตอบแทนที่พอเพียง สภาพการทำงานที่เหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น

(2) ความต้องการความสัมพันธ์ (R-Relatedness Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับมนุษย์อื่น ๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

(3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G-Growth Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะผลักดันให้มนุษย์พยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งจะแสดงออกในรูปของการให้ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า ถ้าความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอแล้ว ก็จะมีผลทำให้เกิดความต้องการที่ต่ำกว่าเพิ่มขึ้นไปอีก โดยคนเราจะถอยกลับไปหาสิ่งที่จะมาตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำนั้นอีกครั้งหนึ่ง เช่น ในระยะเริ่มต้นเข้าสู่ชีวิตการทำงาน คนเราจะมุ่งสร้างฐานะซึ่งเป็นการสนองความต้องการในระดับต่ำ ต่อจากนั้น คนเราจะมีความต้องการที่สูงขึ้น ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง และการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นต้น ซึ่งหากความต้องการในระดับสูงนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง คนเราก็จะกลับไปแสวงหาสิ่งที่จะมาสนองความต้องการในระดับต่ำเพิ่มมากขึ้น เช่น การทำงานหารายได้พิเศษมากขึ้น เพื่อสร้างฐานะให้เป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น เป็นต้น



ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์			ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก	
ความต้องการความสำเร็จ (Self Actualization)	⇒	ปัจจัยสูงใจ (Motivators)	ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Working Achievement)	
ความต้องการการยอมรับ นับถือ (Esteem or Status)	⇒		การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Type of Work) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement)	
ความต้องการทางด้าน สังคม (Acceptance)	⇒	ปัจจัยต่ำใจ (maintenance factors)	นโยบายการบริหาร (Company Policy & Administration)	
ความต้องการความปลอดภัย (Security)	⇒		การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations)	
ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs)	⇒		สภาพการทำงานและความมั่นคง (Working Conditions & Job Security)	
	⇒		ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits)	

ภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์กับเฮอริชเบิร์ก

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

### 2.1 ความหมายของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

แกตติเกอร์ และลาร์วูด (Gattiker and Larwood, 1986) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไว้ว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เป็นการรับรู้โครงสร้างภายนอก และความรู้สึกภายในของบุคคลซึ่งมีความสำคัญในการตัดสินใจ และเป็นการพิจารณาถึงความสำเร็จ ความพึงพอใจของบุคคล และความพึงพอใจในการก้าวหน้าขององค์กร

จัจจ (Judge et al., 1995) ได้ให้ความหมาย ของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไว้ว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึงผลบวกทางจิตใจและผลลัพธ์กับงาน ประสบการณ์ที่สั่งสมมาจากการทำงาน ทำให้ประสบความสำเร็จ

เมลามาต (Melamed, 1995) เสนอว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง จำนวนครั้งในการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบที่มากขึ้น

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) เสนอว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนที่ส่งผลทางบวกต่อจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากเงินเดือน การได้รับรางวัล ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับขั้นสูงขึ้น มีการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงทางสภาพทางการเงินและตำแหน่ง รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ศันสนีย์ เจริญแก้ว (2548) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่เป็นผลบวกทางด้านจิตใจ ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานและส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในอาชีพตนเอง

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

แกตติเกอร์ และลาร์วูด (Gattiker and Larwood, 1986) ได้แบ่งการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ออกเป็น 2 ด้านคือ ความสำเร็จด้านวัตถุ หรือการรับรู้โครงสร้างภายนอก เช่น เงินเดือน วัตถุ สิ่งของ การเลื่อนตำแหน่ง และความสำเร็จด้านความรู้สึกภายใน เช่น ความพึงพอใจ การได้รับการยอมรับ ชื่นชมสรรเสริญ ตลอดจนความพึงพอใจในความก้าวหน้าขององค์กร

เพลูเชต (Peluchette, 1993) พบว่าความต้องการของบุคคลเป็นสิ่งที่ไม่ที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว ความต้องการที่มีมากกว่าก็ตามมา เป็นลำดับขั้นความต้องการความสำเร็จในอาชีพก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับจิตใจและคุณภาพชีวิตของบุคคล

วอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงในเพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความปรารถนาเรื่องการทำงาน อยู่ 4 ประการคือ

1. ปรารถนาที่จะพัฒนา และขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป
2. เมื่อได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ๆ แล้ว ปรารถนาที่จะนำสิ่งเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

3. ปรรณนาที่จะก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้องและคนอื่น ๆ ในสังคม

4. ปรรณนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคง เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้ปฏิบัติ  
 นवलวิ ประเสริฐสุข (2542) ได้สรุปตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคคลเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนตัว การศึกษา แรงจูงใจและความทะเยอทะยาน
2. ปัจจัยด้านการทำงาน เช่น ประสบการณ์ ลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน
3. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น นายจ้าง
4. ปัจจัยด้านครอบครัว เช่น สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สภาพแวดล้อมทางครอบครัว การดำเนินชีวิต

### 2.3 องค์ประกอบของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

แกตติเกอร์ และลาร์วูด (Gattiker and Larwood, 1986) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพว่าสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านบทบาทการทำงาน เป็นการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรม ที่ปฏิบัติงานสำเร็จหรือ บรรลุวัตถุประสงค์ มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพจากบทบาทการทำงานของตนเอง เช่น การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าทำงานอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ทำอย่างเต็มที่ ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการรับรู้ว่าคุณลักษณะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ที่สำคัญให้รับผิดชอบ สนับสนุนส่งเสริมในทุก ๆ ด้าน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือ ยกย่อง เต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3) ด้านการเงิน เป็นการรับรู้ว่าคุณคนได้รับเงินเดือน ผลประโยชน์ หรือค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นการรับรู้ว่าคุณคนมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เกิดจากช่วงเวลาและการทำงานที่องค์กรเป็นผู้กำหนด ได้รับการส่งเสริมในการ

เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยการเตรียมความรู้ความสามารถและทักษะจนประสบความสำเร็จในหน้าที่

#### 2.4 การวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

แกตติเกอร์ และลาร์วูด (Gattiker and Larwood, 1986) เสนอเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านนามธรรม ว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของตนซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานในอาชีพนั้น

เพลูเชต (Peluchette, 1993) ได้เสนอการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ ด้านความรู้สึกภายใน เช่น ความพึงพอใจ และด้านความรู้สึกภายนอก เช่น เงินเดือนยศ หรือตำแหน่ง

เมลามัด (Melamed, 1995) เสนอเกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไว้ว่า การวัดในด้านนามธรรม เป็นการวัดความเชื่อเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ และความพึงพอใจในงาน ถ้าเป็นการศึกษาในองค์กรเดียวกัน มักจะใช้ลำดับขั้นของตำแหน่งเป็นตัววัด แต่ถ้าหากเป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากหลายๆ องค์กร จะไม่สามารถใช้ลำดับขั้นของตำแหน่งวัดได้ เพราะมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กร ถ้าเป็นกรณีการศึกษาจากตัวอย่างจากหลายๆ องค์กรนี้ มักจะใช้เงินเดือนและกลุ่มอาชีพเป็นตัววัด

จัจจ์ และคณะ (Judge et al., 1995) เสนอเกณฑ์ในการวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านรูปธรรม เป็นการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพซึ่งสามารถวัดได้อย่างชัดเจน เป็นเกณฑ์ที่สามารถมองเห็นได้ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง
2. การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านนามธรรม เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการประสบการณ์รับรู้ความสำเร็จในอาชีพ เช่นความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ

แม้ว่านักวิจัยจะมีการวัดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยใช้เกณฑ์วัดที่แตกต่างออกไป อย่างไรก็ตามเกณฑ์วัดก็ยังคงแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ด้านรูปธรรมหรือเกณฑ์ภายนอกซึ่งสามารถวัดได้อย่างชัดเจน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเกณฑ์ด้านนามธรรมหรือเกณฑ์ภายใน ซึ่งสามารถวัดได้จาก การประเมินตนเอง เช่น ความรู้สึก การรับรู้หรือความพอใจเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของตนเอง และจากแนวคิดของสเตียร์ (Steers, 1991) ซึ่งเสนอว่าการตัดสินใจในเรื่องความสำเร็จในอาชีพนั้น วิธีการที่ดีที่สุดคือ การให้บุคคลซึ่งทำอาชีพนั้นเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองว่าตนประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่

### 3 แนวคิดเกี่ยวกับคนเจนเนอเรชันวาย ( Generation Y )

#### 3.1 ลักษณะของคนเจนเนอเรชันวาย

นุสรรา ทองรอด (2551) กล่าวว่า คนเจนเนอเรชันวาย คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2543 อายุ 8 – 28 ปี เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข้อ คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่มีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

#### 3.2 ความคาดหวัง ค่านิยม วิถีชีวิต และแรงจูงใจของคนเจนเนอเรชันวาย

นุสรรา ทองรอด (2551) กล่าวว่า คนเจนเนอเรชันวาย มีความคาดหวัง ค่านิยม วิถีชีวิต และแรงจูงใจเพื่อมุ่งให้การทำงานประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

1. การได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายและมีเป้าหมายชัดเจน เพราะคนเจนเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง และชอบแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ และในการมอบหมายงาน ไม่ใช่เพียงแค่บอกว่า ทำอะไร เมื่อไร แต่ต้องบอกภาพรวมเหตุผล และความสำคัญของงานนั้นๆ เพื่อที่จะได้มีส่วนร่วมในการแสดงบทบาทสำคัญต่องานดังกล่าว
2. การมีโอกาสดำเนินงานที่หลากหลาย เพราะสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน มีความกระตือรือร้น และมีความสนใจที่หลากหลาย เช่น อาจโทรศัพท์ในขณะที่ค้นหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
3. การใช้อารมณ์ความรู้สึกกับคนรุ่นใหม่ในการสร้างความผูกพันต่องานมีบทบาทสำคัญเพราะเขาจะรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับ การรับฟัง เพื่อเกิดความมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทพลังให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย
4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้สนุก มีสีสัน มีชีวิตชีวา ซึ่งในบางครั้งต้องมีการเปิดโอกาสให้พนักงานทำกิจกรรมที่สนุกสนานร่วมกับผู้บริหารบ้าง

วิไลพร ทวีลาภพันทอง (2552) หุ่นส่วนสายงานที่ปรึกษา บริษัท PwC Consulting ประเทศไทย เผยถึงผลสำรวจ Next Gen : A Global Generational Study 2013 ว่า คนเจนเนอเรชันวาย เติบโตมาในยุคดิจิทัล ที่เต็มไปด้วยการสื่อสารผ่านอีเมล เทคโนโลยีบนมือถือ อินเทอร์เน็ต และสื่อออนไลน์ (Facebook, Skypes, Facetime, Twitter และอื่นๆ อีกมาก) ซึ่งผลสำรวจระบุว่าพนักงานกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย ให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว (Work/life Balance) มากกว่าคนรุ่นอื่นๆ โดยร้อยละ 71

ของคนเจนเนอเรชันวาย มองว่าค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นความสำคัญลำดับรองเมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นอื่น (Nonmillennials) ที่ร้อยละ 63 ขณะเดียวกัน พนักงานกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย กว่าร้อยละ 60 ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน (Greater Flexibility) เช่นสามารถเลือกหรือปรับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงานได้ หรือทำงานที่บ้าน หรือที่อื่น ๆ และเชื่อว่าการได้มาซึ่งความสามารถในการผลิต ไม่ได้วัดกันที่จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน แต่อยู่ที่ผลงานที่ได้มากกว่า ซึ่งแตกต่างกับคนรุ่นเก่าที่ผูกปลุกฝัง และเคยชินกับการทำงานหนักที่ทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งและความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังพบว่า คนเจนเนอเรชันวาย ต้องการรู้สึกว่าคุณเขามีส่วนร่วมและกำหนดทิศทางของบริษัทไปพร้อมๆ กับการเติบโตไปในองค์กร และต้องการสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่ม ร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

คนเจนเนอเรชันวาย ร้อยละ 41 ต้องการที่จะได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอย่างน้อยเป็นประจำทุกเดือน ในขณะที่คนรุ่นเก่ามักไม่ชินกับการแสดงออกความคิดเห็น หรือมักทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว และไม่ได้รับการตอบสนอง จนกว่าจะถึงรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Review Cycles) นอกจากนี้ ผลสำรวจยังระบุว่าคนเจนเนอเรชันวาย ยังมองหาโอกาสในการทำงานในต่างประเทศ (Opportunity Oversea) (ร้อยละ 37) ผิดกับคนรุ่นเก่า (ร้อยละ 28) ที่มักไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง หรือย้ายถิ่นฐานห่างจากครอบครัว

The GMP Group and Temasek Polytechnic ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ ‘Y’ are they different? A Study of Gen Y at work, their views & How they are viewed” เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานเจนเนอเรชันวาย เข้าสู่ตลาดแรงงานของประเทศสิงคโปร์ รวมทั้งการดูแลให้พนักงานกลุ่มนี้ตั้งใจทำงานและอยู่ทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจบใหม่ ต้องการเงินเดือนที่สูงกว่าเงินเดือนทั่วไปในตลาดแรงงานปัจจุบัน และเมื่อเข้าทำงานแล้ว สิ่งที่พนักงานกลุ่มนี้ต้องการเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าและเติบโตในอาชีพการงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร เป็นต้น

บรูซ ทูลแกน (Bruce Tulgan) เจ้าของบริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแห่งสหรัฐอเมริกา นักพูด นักเขียน ได้เปิดตัวในหนังสือ เรื่อง Not Everyone Gets a Trophy ได้บอกเล่าถึงพฤติกรรมของคนเจนเนอเรชันวาย ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับและเข้าใจพวกคนเจนเนอเรชันวาย มากที่สุด ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารควรทำคือ เข้าใจธรรมชาติที่แท้จริงของคนเจนเนอเรชันวาย หาเวลาพูดคุยตกลงกันตั้งแต่เริ่มแรกในหัวข้อต่อไปนี้

### 1. การยืดหยุ่นเรื่องสถานที่ทำงาน

2. การเติมความรู้ให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย อย่างสม่ำเสมอ
3. การเข้าถึงตัวผู้บริหารระดับสูงหรือคนที่มีอำนาจในการแก้ปัญหาได้
4. การให้อำนาจในการทำงาน

นิโคล เอ ลิปกิน (Nicole A. Lipkin) และ เอพริล เจ เพอร์ริมอร์ (April J. Perrymore)

กล่าวว่า ในยุคของความเร่งด่วนของข่าวสารข้อมูล ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยุคแห่งความเร่งรีบ หรือยุคแห่งการแข่งขันโดยเฉพาะกับตัวเองนี้ ลักษณะการทำงานและสถานที่ทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงจากแบบดั้งเดิมไปอย่างสิ้นเชิง เพื่อให้สัมพันธ์กับแนวความคิด พฤติกรรม การติดต่อสื่อสาร และแนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย และเพื่อให้องค์กรดำเนินงานต่อไปได้ ธุรกิจจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากการเข้ามาในตลาดแรงงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ทั้งในเรื่องของจิตวิทยาการทำงานร่วมกับคนเจนเนอเรชั่นวาย การบริหารจุดเด่น จุดด้อย การมอบหมายงาน การสอนงาน เป็นต้น

### 2.3.3 ปัญหาของเจนเนอเรชั่นวาย

ประสิทธิ์ ืองอาจตระกูล ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคล ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ได้กล่าวถึง ปัญหาของเจนเนอเรชั่นวาย ว่า คนเจนเนอเรชั่นวาย ถึงแม้จะมีจุดเด่นมากมายก็จริง แต่ก็มียุคอ่อนมากมายด้วยเช่นกัน ซึ่งพอจะสรุปปัญหาของคนเจนเนอเรชั่นวาย ได้ดังต่อไปนี้

1) คนเจนเนอเรชั่นวาย ขาดทักษะในการสื่อสาร เนื่องจากการที่เรากำลังอยู่ในยุคของ "สังคมแบบก้มหน้า" กล่าวคือ เกือบทุกคนจะถือ Smart Phone หรือ Tablet กันคนละเครื่อง แล้วก้มหน้าก้มตาจิ้ม Smart Phone หรือ Tablet ของตัวเอง จึงทำให้ทักษะการสื่อสารของคนในยุคปัจจุบันด้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะในการพูด ฟังหรือแม้แต่ทักษะในการเขียน ตอนนี้มีภาษาใหม่ๆ เกิดขึ้นมาก โดยเฉพาะภาษาเฉพาะที่เป็นของคนเจนเนอเรชั่นวาย เช่น "ฟิน" "บ่องตง" "จุงเบย" "ออิ" เป็นต้น ดังนั้น เมื่อต้องมาสื่อสารแบบเป็นเรื่องเป็นราวในการทำงาน จึงทำให้คนเจนเนอเรชั่นวาย ไม่ถนัด

2) คนเจนเนอเรชั่นวาย จะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง เนื่องจากการที่คนนิยมมีลูกน้อยลงทำให้คนเจนเนอเรชั่นวาย ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวเป็นอย่างดี จนบางครั้งก็ดีเกินไป ทำให้คนเจนเนอเรชั่นวาย บางคนเอาแต่ใจตัวเอง ยึดความต้องการของตัวเองเป็นหลัก คิดว่าคนอื่นต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับความต้องการของเขา

3) คนเจนเนอเรชั่นวาย มีปัญหาในเรื่องความอดทนต่ำ เพราะการที่เกิดมาบนสังคมที่รวดเร็ว ชีวิตแทบจะไม่เคยรออะไรทำให้ไม่สามารถทนกับเรื่องอะไรได้นาน เช่น หาก

งานหรือองค์กรไม่ตรงกับใจของคนเจนเนอเรชันวาย ก็พร้อมจะลาออกได้ทันทีโดยไม่ต้องคิดมาก

4) คนเจนเนอเรชันวาย เป็นคนที่จิตตง่าย เพราะการที่เขาเป็นคนที่คิดอะไรรวดเร็ว คาดหวังอะไรสูง จึงทำให้บางครั้งเมื่อสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่เขาคิด เขาจะเกิดอาการท้อแท้ เบื่อ เซ็ง เครียด ดังจะเห็นได้ว่าความนิยมในการเข้าหาที่ยืดหยุ่นจะมีมากขึ้นในยุคนี้ เช่น การเข้าวัดสวดมนต์ข้ามปีซึ่งดูเหมือนจะขัดกับบุคลิกของคนรุ่นใหม่แต่คนเจนเนอเรชันวายกลับชอบ เป็นต้น

5) คนเจนเนอเรชันวาย เป็นคนที่มีความสับสนในเป้าหมายของชีวิต คนเจนเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่เมื่อเรียนจบมายังไม่รู้ว่าเป้าหมายในชีวิตคืออะไร ตัวเองชอบอะไร ตัวเองอยากเป็นอะไร จนทำให้ต้องเสียเวลาไปกับการลองผิดลองถูก หรือการค้นหาตัวเอง

#### 4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทคาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัทคาลิโอ คอมพิวเตอร์ จำกัด ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2500 ในประเทศญี่ปุ่น โดยเป็นโรงงานผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น เครื่องคิดเลข เครื่องบันทึกเงินสด เครื่องดนตรีไฟฟ้า ต่อมาได้มีการขยายธุรกิจในประเทศเอเชีย อาทิเช่น สาธารณรัฐประชาชนจีน ประเทศสิงคโปร์ ในส่วนของประเทศไทยนั้น บริษัทคาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด เริ่มดำเนินธุรกิจในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 โดยใช้ชื่อว่า บริษัทอาซาฮี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จ.ปทุมธานี เริ่มต้นด้วยการผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า และเครื่องเสียง ยี่ห้อต่างๆ เช่น เครื่องดนตรีคีย์บอร์ดไฟฟ้า โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุน และเริ่มผลิตนาฬิกาข้อมือคาลิโอ ในปี พ.ศ. 2540 ต่อมาบริษัทคาลิโอ ได้เข้ามาถือหุ้นทั้งหมด 100 % และได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทคาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ในปี พ.ศ. 2545 บริษัทได้รับการรับรองระบบคุณภาพ ISO 9001 : 2000 และระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004

โดยมีปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ คือ บริษัท คาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์และนำเสนอสิ่งที่มีคุณภาพเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า นอกจากนี้ด้วยเจตนารมณ์ของ คาลิโอ คือ “การสร้างสรรค์และการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม” เรามุ่งมั่นที่จะพัฒนากิจการและสร้างประโยชน์ต่อสังคม



ปัจจุบัน บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ย้ายไปตั้งโรงงานแห่งใหม่ที่ ต.ท่าอ่าง อ. โขกชัย จ. นครราชสีมา หลังจากการเกิดอุทกภัยในปลายปี พ.ศ. 2554 ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด 1,044 คน ทำธุรกิจการผลิต นาฬิกาข้อมือ ซึ่งประกอบด้วยแผนกดังต่อไปนี้

1. แผนกบัญชีและการเงิน
2. แผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. แผนกธุรการ
4. แผนกสารสนเทศ (IT)
5. แผนกซ่อมบำรุง
6. แผนก ISO และความปลอดภัย
7. แผนกควบคุมการผลิต
8. แผนกโลจิสติกส์
9. แผนกคลังสินค้า
10. แผนกวิศวกรรม
11. แผนกผลิต โดยแบ่งเป็น ผลิต COB ผลิตพลาสติก และผลิตนาฬิกา
12. แผนกตรวจสอบคุณภาพ

โดยปัจจุบันนี้ บริษัทได้พยายามปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กร ทุ่มเทพทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขันของธุรกิจ

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัชฎา อติสนธิสกุล และ อ้อยอูมา รุ่งเรือง (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การสร้าง ความเข้าใจร่วมกับเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน” ผลการวิจัยพบว่า เจนเนอเรชั่นวาย ในสถานที่ทำงาน หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ต้องการงานที่มีความก้าวหน้า สามารถแสดงความคิดเห็น และบริหารจัดการด้วยตนเอง ทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ เจนเนอเรชั่นวาย บางคนยังบอกว่า พวกเขาต้องการงานที่มีความท้าทาย และขอ เลือกรูปแบบปฏิบัติงานด้วยตนเอง พวกเขามักอึดอัดเมื่อไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือเมื่อความคิดเห็นของพวกเขาไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน เจนเนอเรชั่นวายจะพอใจอย่างมาก ถ้า

สามารถเลือกเวลาทำงานตามความสะดวกของตนเอง หรือทำงานจากสถานที่อื่นได้ เช่น ที่บ้าน หรือนอกสถานที่ทำงาน โดยยึดผลงานตามกำหนดเวลา สิ่งที่เขาไม่ชอบอย่างมาก คือ ระเบียบ วินัยที่มากเกินไป เช่น ห้ามใช้โทรศัพท์มือถือระหว่างทำงาน ห้ามใช้คอมพิวเตอร์ในเรื่องส่วนตัว เป็นต้น

พรรณวดี สติถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2552) ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ” ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาพรวมของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนรุ่น Gen Y มีพฤติกรรมอยู่ในระดับ เป็นจริงมาก ( $X = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของพฤติกรรมแล้ว พบว่าคนรุ่น Gen Y มี พฤติกรรมเป็นจริงมากที่สุด เรื่อง ความต้องการเงินเดือนหรือค่าจ้างมากที่สุด ความต้องการแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่และชอบทำงานท้าทาย และพบสิ่งใหม่ๆ ( $X = 4.27, 4.22$  และ  $4.21$  ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีพฤติกรรมเป็นจริงอยู่ในระดับเป็นจริงมาก ได้แก่ ความต้องการให้งานเสร็จ อยู่เสมอ ความชอบในการร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน ความต้องการความสุขจากการทำงาน มากกว่าสิ่งอื่นๆ ความความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง การ เป็นคนที่น่าพึ่งพาและไว้ใจได้เสมอ และต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ( $X = 4.11, 4.06, 3.99, 3.93, 3.90, 3.88$  และ  $3.81$  ตามลำดับ)

2. ภาพรวมของทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการของคนรุ่น Gen Y พบว่า คนรุ่น Gen Y มีทัศนคติอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $X = 3.20$ ) โดยคนรุ่น Gen Y มีทัศนคติอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากในเรื่องไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือเติบโตในอาชีพได้อย่างก้าวกระโดดมากที่สุด ( $X = 3.74$ ) รองลงมาคือ เรื่องมีระเบียบ ขั้นตอนในการทำงานที่ล่าช้า และไม่ยืดหยุ่น ( $X = 3.68$ ) ส่วน เรื่องที่คนรุ่น Gen Y มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุดคือ เรื่องการไม่มีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานมากนัก เนื่องจากยังคงเป็นระบบอุปถัมภ์ ( $X = 3.40$ ) รองลงมาคือ เรื่องมี สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ดีต่อกันระหว่างข้าราชการ ( $X = 3.38$ ) และทัศนคติที่อยู่ในระดับ น้อย คือ เรื่องมีระบบการประเมินผลอย่างเป็นธรรมและมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ( $X = 2.43$ )

บุญเรือน สัจธรรมนุกูล (2546) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาส และการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม จากการวิจัยพบว่า

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ด้านค่าตอบแทน พบว่าสามารถนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอ โดยไม่เดือดร้อนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ตลอดจนการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่ง ในระดับปานกลาง การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรมชาติเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11- 3.24

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ในด้านอิสระในการใช้ความสามารถ เฉพาะตัว ความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.45-3.55

การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก พบว่าเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในประเด็นก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าในระบบความยุติธรรมพนักงานธนาคารออมสินเห็นด้วยในระดับปานกลาง โอกาสในการประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน พบว่าโดยเฉลี่ยเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.14-3.40

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ความเสี่ยง เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การจัดสภาพที่ทำงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ส่วนใหญ่พบว่าพนักงานมีความพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99-3.36

มณฑล รอยตระกุล (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี งานสำรวจ และเร่งรัดภาษีอากรค้าง

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การ

ปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม มี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

วรารักษ์ คำเพชรดี(2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานีทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.61) เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.86) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.84) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48)

2. บุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานีที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่ฝ่ายปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

ศิริไฉล กุลทรัพย์ศุทธรา (2552,บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ” ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากมีจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย

2. พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัดที่มี เพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมบุรณ์ ปัญญาพานุรักษ์ (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดระยอง ” ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างงาน ความมั่นคงและความเข้าใจกันดีระหว่างพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพ และความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลต่อมาถึงตัวพนักงาน ที่จะทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ อันเป็นความต้องการของคนในองค์กรอย่างหนึ่ง

คมสัน สุขมาก (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นความพึงพอใจในระดับต่ำ ปัจจัยระดับตำแหน่งและปัจจัยสังกัด มีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉัทธนา กริหิรัญ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าเกือบทุกด้านมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ยกเว้น ด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

วิไลวรรณ สุวรรณสิทธิ์และคณะ (2549) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากกลุ่มประชากรที่ทำงานในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลาานาน 21-30 ปี ทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญ ส่งผลให้เกิดความคุ้นเคยและสามารถปรับตัวได้ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีมาก 8 ด้าน โดยเรียงจากมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบาย การบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการนิเทศ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

วิมล คำนวน (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้าง:กรณีศึกษาศาลจังหวัดนครราชสีมา” พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริการ

รุ่งทิwa อินทร์ปรุง ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศึกษาเรื่อง “การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสำเร็จในอาชีพ และความพึงพอใจในชีวิตของ เกษตรกรชาวสวนยางพารา ต.ท่าดอกคำ อ.บึงโขงหลง จ.บึงกาฬ” โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ระดับความสำเร็จในอาชีพ และระดับความพึงพอใจในชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ต.ท่าดอกคำ อ.บึงโขงหลง จ.บึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ต.ท่าดอกคำ อ. บึงโขงหลง จ.บึงกาฬ ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง กับ ความพึงพอใจในชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ต.ท่าดอกคำ อ.บึงโขงหลง จ.บึงกาฬ
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในอาชีพ กับ ความพึงพอใจในชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ต.ท่าดอกคำ อ.บึงโขงหลง จ.บึงกาฬ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการรับรู้ความสามารถตนเองอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับในด้านความสำเร็จในอาชีพนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความสำเร็จในวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในด้านการทำงาน ความสำเร็จในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในด้านการเงิน ความสำเร็จตามลำดับขั้น และความสำเร็จในชีวิต

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และลักษณะของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ การรับรู้ความสำเร็จในด้านต่างๆ ซึ่งสรุปได้จากการศึกษาทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนผู้วิจัยถึงการรับรู้ความสำเร็จในด้านต่างๆ

ลำดับ	การรับรู้ความสำเร็จในด้านต่าง ๆ	จำนวนทฤษฎีและงานวิจัยที่ศึกษา (ชุด)
1	ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3 *
2	ค่าตอบแทน	10
3	ความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	13 *
4	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	11*
5	ความยืดหยุ่นในการทำงาน	4 *
6	การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง/การแสดงความคิดเห็น	4*
7	โอกาสในการเรียนรู้	4

\* การรับรู้ความสำเร็จในกลุ่มคน เจนเนอเรชั่นวาย

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสำเร็จในงาน คือ พนักงานปฏิบัติงานด้วยความสุขและพอใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป ส่วนความสุขและความพอใจในการทำงาน ที่มีผู้ศึกษา พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย จะมีความสุขและความพอใจที่จะปฏิบัติงาน ก็ต่อเมื่องานในอนาคตนั้น มีลักษณะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ยืดหยุ่นในการทำงาน ได้รับการยกย่อง และการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานทั้งในระดับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางองค์กรและได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และการเรียนรู้ เป็นต้น

นอกจากนั้น การรับรู้ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ยังประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามเวลาที่เหมาะสม

ทฤษฎีที่กล่าวในบทนี้ จะถูกนำไปใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจะกล่าวถึงในบทที่ 4 ต่อไป

ในบทนี้กล่าวถึงกฎและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ลักษณะของคนเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นกฎและทฤษฎีโดยทั่ว ๆ ไป กล่าวคือกฎที่ไม่ได้เจาะจงว่าจะใช้สำหรับหาปัจจัยจูงใจกับผู้ใช้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งต่อไปจะเป็นการนำกฎที่ได้อธิบายไว้ในบทนี้ไปประยุกต์ใช้สำหรับพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีการศึกษาข้อมูลทั้งจากข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นการศึกษาเอกสารค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายของบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด อายุระหว่าง 18-33 ปี จำนวน 831 คน (ข้อมูลฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เดือนสิงหาคม 2556) โดยการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด ตามทฤษฎีของ Taro Yamane ที่ยอมรับระดับความคลาดเคลื่อนที่ 5 % จำนวน 270 คน

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

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

โดย  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรหรือขนาดประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (Sampling error) = 0.05

แทนค่าสูตร

$$\begin{aligned} n &= 831 \\ &= \frac{831}{1 + 831^{(0.05)^2}} \\ &= 270 \end{aligned}$$

วิธีการเลือกตัวอย่าง (Sampling Method) การเลือกตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แล้วเลือกตัวอย่างจากทุกชั้นภูมิ โดยพิจารณาแบ่งประชากรออกเป็นแผนก แล้วกำหนดสัดส่วนโดยใช้สูตรดังนี้



$$\begin{aligned}
 \text{กำหนดสัดส่วนจำนวนพนักงาน} &= \text{จำนวนประชากร/ จำนวนตัวอย่าง} \\
 &= 831 / 270 \\
 &= 3.078
 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	บัญชี , IT , ทรัพยากรมนุษย์และธุรการ	16	5
2	โลจิสติกส์	42	14
3	วิศวกรรมและควบคุมคุณภาพ	74	24
4	ผลิต	699	227
รวม		831	270

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยด้าน  
ประกอบด้วย

### 2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษาสูงสุด
- 4) สถานภาพสมรส
- 5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน
- 6) รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน
- 7) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

### 2.1.2 ปัจจัยจิตใจ

- 1) ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่ทำ

4) ความรับผิดชอบ

5) ความก้าวหน้า

#### 2.1.3 ปัจจัยค้ำจุน

1) นโยบายและการบริหาร

2) การปกครองบังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

5) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

2.1.4 ตัวแปรตาม คือ การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่น วาย แบ่งออกเป็น

(1) ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงาน

(2) ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน

(3) ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยวางแนวคำถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ และตามประเด็นในกรอบแนวคิด ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการประยุกต์ตามแนวทางของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ความสำเร็จในงาน โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน และ ตำแหน่งงาน มีลักษณะคำถามแบบกำหนดคำตอบให้ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอย่างละ 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จของคนเจนเนอเรชั่น วาย รวม 3 ด้าน

ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบประมาณค่าลิเกิร์ต (Likert 's Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็น รวมทั้งหมด 65 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงการแบ่งแยกข้อคำถาม

หัวข้อคำถาม	ลักษณะคำถาม		จำนวนข้อ
	เชิงบวก (ข้อ)	เชิงลบ(ข้อ)	
<b>ปัจจัยจิตใจ</b>			
ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน	1,2,3,4	5	5
การได้รับการยอมรับนับถือ	6,8,9,10	7	5
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	11,12,13,14,15	-	5
ความรับผิดชอบ	17,18,19,20	16	5
ความก้าวหน้า	21,22,24,25	23	5
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
นโยบายการบริหาร	26,27,28,29,30	-	5
การปกครองบังคับบัญชา	31,32,33,34	35	5
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	36,37,38,39	40	5
สภาพการทำงานและความมั่นคง	41,42,43,44,45	-	5
ผลประโยชน์ตอบแทน	46,47,48,49	50	5
<b>การรับรู้ความสำเร็จในงาน</b>			
ความสุขและพึงพอใจ	51,52,53,55	54	5
ความภาคภูมิใจ	56,57,58,59,60	-	5
การมีส่วนร่วมในองค์กร	61,62,63,64,65	-	5

ตารางที่ 3.3 แสดงเกณฑ์การให้คะแนน

คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ	ระดับความคิดเห็น
คะแนน 5	คะแนน 1	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4	คะแนน 2	เห็นด้วยมาก
คะแนน 3	คะแนน 3	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2	คะแนน 4	เห็นด้วยน้อย
คะแนน 1	คะแนน 5	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 5	หมายถึง ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยที่สุด

#### 4. การทดสอบความตรงและความสมบูรณ์ด้านเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

นำแบบสอบถามไปส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแนะนำแก้ไข เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำไปหาความสมบูรณ์ด้านเนื้อหาและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

4.1 นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบความสมบูรณ์ด้านเนื้อหา

4.2 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปทดลอง (Try Out) เก็บตัวอย่าง 30 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเที่ยง โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

4.3 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ขอความร่วมมือจากผู้จัดการแผนกเพื่อชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงจุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้ และให้ตอบแบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะมีการตรวจสอบความสมบูรณ์และความสอดคล้องของคำตอบในแบบสอบถามทุกประเด็นและทุกฉบับ

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ มาให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนด

6.2 นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส (Coding) แล้วนำไปประเมินผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for windows (Statistical Pack for the Social Science for Windows)

6.3 เกณฑ์การวัดค่าตัวแปร

ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ระดับการรับรู้ความสำเร็จในงาน เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(5-1)}{5} = 0.80$$

โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยระดับการตั้งใจและการรับรู้ความสำเร็จในงาน

ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง การตั้งใจ / การรับรู้ความสำเร็จมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง การตั้งใจ / การรับรู้ความสำเร็จรู้มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง การตั้งใจ / การรับรู้ความสำเร็จปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง การตั้งใจ / การรับรู้ความสำเร็จน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง การตั้งใจ / การรับรู้ความสำเร็จน้อยที่สุด

และเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ซึ่งกำหนด

ช่วงคะแนนให้ทุกช่วงมีขนาดเท่ากัน ดังนี้

0.67-1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับมาก
0.34-0.66	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0-0.33	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

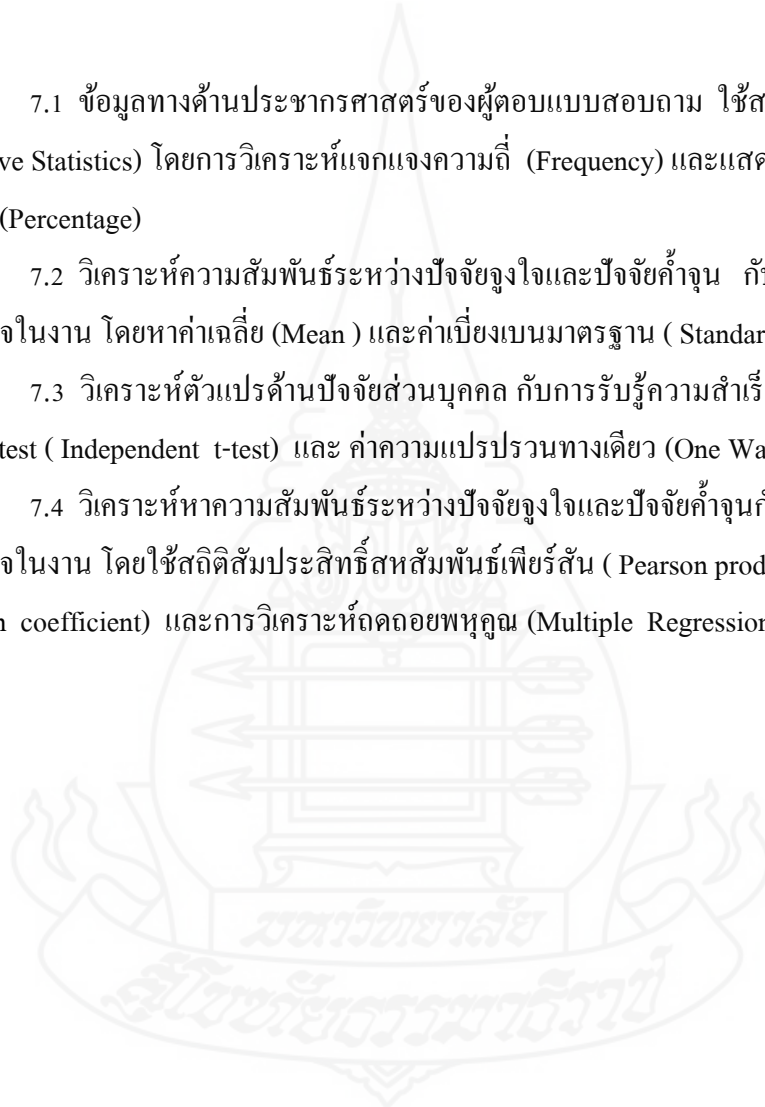
## 7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

7.1 ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็น ค่าร้อยละ (Percentage)

7.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน กับการรับรู้ความสำเร็จในงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

7.3 วิเคราะห์ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล กับการรับรู้ความสำเร็จในงาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) และ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

7.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการศึกษาวิจัยเรื่อง “เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ของพนักงานเจนเนอเรชันวาย บริษัทคาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด” การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prop. ,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 2. ผลการเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด”

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความสุขและพึงพอใจ ด้านความภาคภูมิใจ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

**ตอนที่ 5** การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ดังต่อไปนี้

1) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

2) การเปรียบเทียบปัจจัยที่ศึกษากับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

3) การเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

4) การเปรียบเทียบปัจจัยด้านนโยบายกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

**ตอนที่ 6** การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตรวม และปัจจัยด้านจรรยาบรรณกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

**ตอนที่ 7** การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย 1. ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านจรรยาบรรณ ประกอบด้วย 1.ด้านนโยบายการ



บริหาร 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง 5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน กับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาลิโ (ประเทศไทย) จำกัด

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาลิโ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการแสดงจำนวน (ความถี่) และ ร้อยละ

ตารางที่ 4.1 แสดงผลข้อมูลจำนวน(ความถี่) และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	28	10.4
หญิง	242	89.6
รวม	270	100
2. อายุ		
20 ปีและต่ำกว่า	21	7.8
21-25 ปี	87	32.2
26-30 ปี	85	31.5
31-35 ปี	77	28.5
รวม	270	100
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	52	19.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	133	49.2
อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	47	17.4
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	38	14.1
รวม	270	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. สถานภาพสมรส		
โสด	174	64.4
สมรส	86	31.9
ม่าย /หย่า / แยกกันอยู่	10	3.7
รวม	270	100
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	114	42.2
1-3 ปี	130	48.2
3-7 ปี	9	3.3
7-10 ปี	11	4.1
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	6	2.2
รวม	270	100
6. รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน	193	71.5
10,001-15,000 บาท	58	21.5
15,001-20,000 บาท	8	3.0
20,001-25,000 บาท	9	3.3
25,001-30,000 บาท	0	0
มากกว่า 30,000 บาท	2	0.7
รวม	270	100
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
พนักงานทั่วไป (โอเปอเรเตอร์)	228	84.5
ช่างเทคนิค/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	23	8.5
หัวหน้าแผนก (Sup)/วิศวกร (Eng)	19	7.0
หัวหน้าแผนกอาวุโส	0	0
รวม	270	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 270 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 89.6 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

อายุ พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 อายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และอายุ 20 ปีและต่ำกว่า จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา คือ ผู้มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมา คือ ผู้มีสถานภาพ สมรส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 และผู้มีสถานภาพ ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 1-3 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 ปฏิบัติงาน 7-10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ปฏิบัติงาน 3-7 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 รองลงมา คือ มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 มีรายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 รายได้ในปัจจุบันต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และไม่ มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามผู้ใดมีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน ระหว่าง 25,001-30,000 บาท ตามลำดับ

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป (โอเปอเรเตอร์) จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 รองลงมาคือ ช่างเทคนิค/ผู้ช่วย

หัวหน้าแผนก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 หัวหน้าแผนก (Sup.)/วิศวกร (Eng) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และไม่มีพนักงานตำแหน่งงานหัวหน้าแผนกอาวุโสที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด**

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

รายละเอียดปัจจัยจูงใจแต่ละด้าน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
<b>ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน</b>			
1. ความสำเร็จของงานเกิดจากการใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตัวท่าน	3.54	0.71	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายมักบรรลุตามเป้าหมายสม่ำเสมอ	3.72	0.65	มาก
3. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน	3.86	0.77	มาก
4. ท่านมีผลการปฏิบัติงานปรากฏเด่นชัด	3.37	0.70	ปานกลาง
5. งานที่ท่านทำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง	3.29	0.86	ปานกลาง
ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานรวม	3.56	0.77	มาก
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>			
6. ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้าว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.29	0.78	ปานกลาง
7. ท่านรู้สึกว่าการทำอยู่เป็นงานที่ไม่มีเกียรติ	3.99	0.96	มาก
8. หัวหน้ามักจะมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้ท่านทำเสมอ	3.08	0.80	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัยเชิงจิตแต่ละด้าน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
9. ท่านมีความภูมิใจเมื่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมาขอความร่วมมือกับท่าน	3.77	0.81	มาก
10. ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป	3.41	0.74	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือรวม	3.50	0.88	มาก
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>			
11. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ของท่านไว้อย่างชัดเจน	3.82	0.80	มาก
12. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่	3.62	0.80	มาก
13. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้อยากปฏิบัติ	3.63	0.82	มาก
14. ถึงแม้จะได้รับมอบหมายงานใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อนแต่ท่านก็สามารถนำแนวทางในการทำงานแบบเดิมมาปรับใช้ได้	3.64	0.75	มาก
15. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.75	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติรวม	3.56	0.80	มาก
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>			
16. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด	3.86	0.90	มาก
17. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเสียเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน	3.46	0.90	มาก
18. ความรับผิดชอบของท่านมีส่วนสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน	3.97	0.72	มาก
19. ได้รับความมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง	3.20	0.87	ปานกลาง
20. ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น	3.05	0.84	ปานกลาง
ความรับผิดชอบรวม	3.51	0.92	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัยเชิงใจแต่ละด้าน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
<u>ด้านความก้าวหน้า</u>			
21. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ผูกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.28	0.97	ปานกลาง
22. ท่านต้องการงานที่สามารถทำให้ท่านมีความก้าวหน้าใน ระดับที่สูงขึ้นในระยะเวลาอันรวดเร็ว	3.31	0.80	ปานกลาง
23. หน่วยงานไม่สนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา	3.52	0.97	มาก
24. การได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถจากผลงานที่ ปรากฏ	2.89	0.93	ปานกลาง
25. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม	3.07	1.02	ปานกลาง
ความก้าวหน้ารวม	3.22	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวาย บริษัททาลีโอ (ประเทศไทย) จำกัด จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน พบว่า พนักงานมีระดับความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.54, 3.72, 3.86, 3.37 และ 3.29 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยเชิงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทุกข้อ อยู่ในระดับ ปานกลางถึงระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.29, 3.99, 3.08, 3.77 และ 3.41 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทุกข้อ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.82, 3.62, 3.63, 3.64 และ 4.06 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.86, 3.46, 3.97, 3.20 และ 3.05 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าทุกข้อ อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.28, 3.31, 3.52, 2.89 และ 3.07 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด**

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

รายละเอียดปัจจัยค้ำจุนแต่ละด้าน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
<b>ด้านนโยบายการบริหาร</b>			
26. นโยบายในการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน	3.43	0.94	มาก
27. กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรมีความเหมาะสม	3.38	0.95	ปานกลาง
28. การจัดสรรทรัพยากรขององค์กรมีความเหมาะสม	3.21	0.89	ปานกลาง
29. ท่านปฏิบัติตามนโยบายบริหารด้วยความเต็มใจ	3.67	0.83	มาก
30. องค์กรมีนโยบายการรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน	3.10	1.09	ปานกลาง
<b>ด้านนโยบายการบริหารรวม</b>	3.36	0.97	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัยจำแนกแต่ละด้าน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
<u>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</u>			
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.65	0.90	มาก
32. ท่านพอใจกับคำแนะนำและช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา	3.65	0.84	มาก
33. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบ อย่าง เสมอภาค	3.59	0.89	มาก
34. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติท่าน	3.44	0.85	มาก
35. ท่านได้รับความกดดันในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.34	0.97	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชารวม	3.53	0.90	มาก
<u>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>			
36. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาแก่เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.62	0.81	มาก
37. เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและ กันได้	3.93	0.88	มาก
38. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่าง สนิทสนม	3.60	0.91	มาก
39. ท่านพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ	3.40	0.85	ปานกลาง
40. ไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	3.80	0.95	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรวม	3.67	0.90	มาก
<u>ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง</u>			
41. ท่านมีความมั่นใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือดำรงอยู่	3.86	0.90	มาก
42. ท่านมีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา	3.46	0.90	มาก
43. มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอ เหมาะสม	3.97	0.72	มาก
44. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.20	0.87	ปานกลาง
45. มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.05	0.84	ปานกลาง
สภาพการทำงานและความมั่นคงรวม	3.51	0.92	มาก



ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายละเอียดปัจจัยคำจูนแต่ละด้าน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
<u>ด้านผลประโยชน์ตอบแทน</u>			
46. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.69	0.98	ปานกลาง
47. รายได้ของท่านที่ได้จากการทำงานสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.37	1.05	น้อย
48. สวัสดิการต่าง ๆ องค์กรจัดให้อย่างเหมาะสม	2.15	1.05	น้อย
49. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ที่ประกอบอาชีพเดียวกัน	2.55	1.13	ปานกลาง
50. ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ ถ้าบริษัทมีความมั่นคงสูง ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ	2.83	1.11	ปานกลาง
ผลประโยชน์ตอบแทนรวม	2.52	1.10	น้อย

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหาร ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสีโอ (ประเทศไทย) จำกัด จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหารทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.43, 3.38, 3.21, 3.67 และ 3.10 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ทุกข้อ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.65, 3.65, 3.59, 3.44 และ 3.34 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.62, 3.93, 3.60, 3.40 และ 3.80 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยคำ

จุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ทุกข้อ อยู่ในระดับ ปานกลางและมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.86, 3.46, 3.97, 3.20 และ 3.05 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยค่าจุน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยค่าจุน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนทุกข้อ อยู่ในระดับ น้อยถึงปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 2.69, 2.37, 2.15, 2.55 และ 2.83 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน เอนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด**

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ของพนักงานเอนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

รายละเอียดการรับรู้ความสำเร็จในงานแต่ละด้าน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
<u>ด้านความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน</u>			
51. ท่านรู้สึกได้ว่าชีวิตเต็มไปด้วยพลังใจและเป็นสุข	3.27	0.77	ปานกลาง
52. ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.36	0.79	ปานกลาง
53. ท่านมีความสุขกับการริเริ่มการงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ	3.50	0.82	มาก
54. การทำงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.67	0.87	มาก
55. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.73	0.69	มาก
ด้านความสุขและความพอใจรวม	3.50	0.81	มาก
<u>ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน</u>			
56. เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย	3.83	0.74	มาก
57. งานที่ท่านทำมีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำ	3.79	0.75	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายละเอียดการรับรู้ความสำเร็จในงานแต่ละด้าน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
58. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานของท่านประสบผลสำเร็จ	3.94	0.73	มาก
59. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.05	0.72	มาก
60. งานที่ท่านทำส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.06	0.85	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจรวม	3.73	0.83	มาก
<u>ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร</u>			
61. ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน	3.18	0.87	ปานกลาง
62. ท่านเข้าร่วมประชุมแก้ไขปัญหางานอยู่เสมอ ๆ	2.95	2.0	ปานกลาง
63. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงานและการดำเนินงานของหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	2.72	0.95	ปานกลาง
64. ท่านได้รับการสนับสนุนในการหาความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ	2.68	0.94	ปานกลาง
65. ท่านยินดีที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านก็เป็นสมาชิกคนหนึ่ง ของบริษัทนี้	3.90	0.95	มาก
การมีส่วนร่วมในองค์กรรวม	3.09	1.30	ปานกลาง
การรับรู้ความสำเร็จในงานทุกด้านรวม	3.44	1.04	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัททาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน พบว่า พนักงานมีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงาน ทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.27, 3.36, 3.50, 3.67 และ 3.73 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.83, 3.79, 3.94, 4.05 และ 3.06 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร 1 ข้อ คือ ข้อ 65. ท่านยินดีที่จะบอกใครๆ ว่าท่านก็เป็นสมาชิกคนหนึ่งของบริษัทนี้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 ในขณะที่พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ในด้านอื่นๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อ เท่ากับ 3.18 , 2.95, 2.72 และ 2.68 ตามลำดับ

## ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ

5.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การรับรู้ความสำเร็จในงาน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

### 5.1.1 เพศ

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

การรับรู้ความสำเร็จในงาน	t – test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
1.ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงาน	ชาย	3.58	.621	.869	268	.386
	หญิง	3.49	.521			
2.ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน	ชาย	3.82	.647	.912	268	.363
	หญิง	3.72	.586			
3.ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	ชาย	3.50	1.137	3.189*	268	.002
	หญิง	3.03	.675			
การรับรู้ความสำเร็จในงานโดยรวม	ชาย	3.64	.577	2.214*	268	.028
	หญิง	3.41	.496			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติการทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

การรับรู้ความสำเร็จในงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงานโดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .386 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความสุขและพึงพอใจของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .363 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความภาคภูมิใจของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า เพศแตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

#### 5.1.2 อายุ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุ	การรับรู้ความสำเร็จในงาน					
	n	X	SD.	F	Sig.	
20 ปี และต่ำกว่า		21	3.47	.599	1.160	.325
21-25 ปี			87	3.45	.520	
26-30 ปี			85	3.36	.475	
31-35 ปี			77	3.51	.505	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกัน

### 5.1.2 ระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษาสูงสุด	การรับรู้ความสำเร็จในงาน				
	n	$\bar{X}$	SD.	F	Sig.
มัธยมศึกษาตอนต้น	52	3.47	.535	.694	.557
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือ เทียบเท่า	133	3.45	.508		
อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	47	3.34	.481		
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	38	3.47	.514		
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	0	0	0		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกัน

### 5.1.3 สถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

สถานภาพสมรส	การรับรู้ความสำเร็จในงาน				
	n	$\bar{X}$	SD.	F	Sig.
โสด	174	3.40	.536	1.637	.197
สมรส	86	3.52	.452		
ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	10	3.49	.422		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกัน

#### 5.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน	การรับรู้ความสำเร็จในงาน				
	n	$\bar{X}$	SD.	F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	114	3.41	.535	1.508	.200
1-3 ปี		130	3.47	.493	
4-6 ปี		9	3.25	.450	
7-10 ปี		11	3.30	.403	
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		6	3.81	.495	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน ต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกัน

#### 5.1.5 รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน	การรับรู้ความสำเร็จในงาน				
	n	$\bar{X}$	SD.	F	Sig.
น้อยกว่า 10,000 บาท	193	3.41	.495	3.344	.011*
10,001-15,000 บาท		58	3.43	.534	
15,001-20,000 บาท		8	3.90	.531	
20,001-25,000 บาท		9	3.84	.348	
25,001-30,000 บาท		0	0	0	
มากกว่า 30,000 บาท		2	3.30	.424	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน ต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่า รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จในงาน จำแนกตาม รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3

รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน	10,001-15,000	15,001-20,000	25,001-30,000	มากกว่า 30,000
น้อยกว่า 10,000 บาท	-.0160 (1.000)	-.4905 (.232)	-.4282* (.048)	.1095 (.999)
10,001-15,000 บาท		-.4745 (.282)	-.4123 (.072)	.1255 (.999)
15,001-20,000 บาท			.0622 (1.000)	.600 (.676)
25,001-30,000 บาท				-.5378 (.702)

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน ระหว่าง 25,001-30,000 บาท มี Probability (p) เท่ากับ .048 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือนระหว่าง 25,001-30,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือนระหว่าง 25,001-30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ



## 5.2 สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

### 5.2.1 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานในปัจจุบัน กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	การรับรู้ความสำเร็จในงาน				
	n	$\bar{X}$	SD.	F	Sig.
พนักงานทั่วไป (โอเปอเรเตอร์)	228	3.41	.497	4.000	.019*
ช่างเทคนิค/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	23	3.57	.576		
หัวหน้าแผนก (Sup.)/วิศวกร (Eng.)			19	3.71	.484
หัวหน้าแผนกอาวุโส	0	0	0		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Dunnett's T3

ตำแหน่งในปัจจุบัน	ช่างเทคนิค/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	หัวหน้าแผนก(Sup.)/วิศวกร(Eng.)
พนักงานทั่วไป(โอเปอเรเตอร์)	-1.684 (.455)	-3.003* (.049)
ช่างเทคนิค/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก		-1.319 (.999)

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. พนักงานที่มีตำแหน่งในปัจจุบัน พนักงานทั่วไป (โอเปอเรเตอร์) กับ พนักงานที่มีตำแหน่งในปัจจุบัน ช่างเทคนิค/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มี Probability (p) เท่ากับ .049 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานทั่วไป (โอเปอเรเตอร์) มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับช่างเทคนิค/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก โดยพนักงานทั่วไป (โอเปอเรเตอร์) มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน น้อยกว่า ช่างเทคนิค/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .30

### 5.3 สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

1. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ศึกษา กับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยที่ศึกษา	การรับรู้ความสำเร็จในงาน				
	n	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1.ปัจจัยจูงใจ	270	.693**	.000	มาก	เดียวกัน
2.ปัจจัยค่าจูน	270	.665**	.000	มาก	เดียวกัน
ปัจจัยที่ศึกษาโดยรวม	270	.759**	.000	มาก	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยที่ศึกษาโดยรวม กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าปัจจัยที่ศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .759 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยที่ศึกษาทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน โดยรวม มากขึ้น จะมีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน

เงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) เพิ่มขึ้น ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทั้งในข้อปัจจัยจิตใจและในข้อปัจจัยค้ำจุน กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากัน คือ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ หรือ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .693 และ .665 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยค้ำจุนมากขึ้น จะมีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มขึ้น ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบปัจจัยจิตใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยจิตใจ	การรับรู้ความสำเร็จในงาน				
	n	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1.ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน	270	.518**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	270	.546**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	270	.619**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4.ด้านความรับผิดชอบ	270	.565**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5.ด้านความก้าวหน้า	270	.484**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยจิตใจโดยรวม	270	.693**	.000	มาก	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.15 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจโดยรวม กับ การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .693 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยจูงใจโดยรวมมากขึ้น จะมีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) เพิ่มขึ้น ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า กับ การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า Probability (p) คือ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .484 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มากขึ้น จะมีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยจูงใจ ในหัวข้อด้านความสัมฤทธิ์ผลในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ กับ การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากัน คือ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมฤทธิ์ผลในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .518, .546, .619 และ .565 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยจูงใจในด้านความสัมฤทธิ์ผลในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มากขึ้น จะมีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

4. การเปรียบเทียบปัจจัยค่าจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน  
ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยค้ำจุน	การรับรู้ความสำเร็จในงาน				
	n	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1.ด้านนโยบายการบริหาร	270	.520**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2.ด้านการปกครองบังคับบัญชา	270	.584**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	270	.578**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4.ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	270	.536**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5.ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	270	.321**	.000	น้อย	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุน โดยรวม	270	.665**	.000	มาก	เดียวกัน

จากตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุน โดยรวม กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า Probability(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าปัจจัยค้ำจุน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .665 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยค้ำจุน โดยรวม มากขึ้น จะมีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) เพิ่มขึ้น ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า Probability (p) คือ.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ(ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .321 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยค้ำจุน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มากขึ้น จะมีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่น

วราย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด เพิ่มขึ้น ในระดับน้อย สำหรับปัจจัยค้ำจุน ในหัวข้อด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวราย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากัน คือ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปัจจัยค้ำจุน ในหัวข้อด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวราย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .520, .584, .578 และ .536 ตามลำดับ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยค้ำจุน ในด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงมากขึ้น จะมีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวราย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัดเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

#### **ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงรวม และปัจจัยค้ำจุนรวม กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวราย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด**

กำหนดให้ตัวแปรต่าง ๆ แทนคะแนนจากแบบสอบถามในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

X = ปัจจัยเชิงรวม

Y = ปัจจัยค้ำจุนรวม

Z = การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวราย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ในการค้นหาตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวราย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากแบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงรวมและปัจจัยค้ำจุนรวม กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวราย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงรวมและปัจจัยจำแนก รวมกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	X	Y	Z
X	1.000	0.589**	0.693**
Y		1.000	0.665**
Z			1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยเชิงรวม กับปัจจัยจำแนก รวมของพนักงานเจนเนอเรชันวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่า 0.589 ปัจจัยเชิงรวมกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.693 และปัจจัยจำแนก รวมกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.665 ซึ่งตัวแปรทุกคู่ที่ศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ปัจจัยเชิงรวมและปัจจัยจำแนก รวมกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน เป็นตัวพยากรณ์ ผลปรากฏดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ปัจจัยเชิงรวมและปัจจัยจำแนก รวมเป็นเกณฑ์

Source of Variation	df	SS	MS	F
Regression	2	40.451	20.225	184.924**
Residual	267	29.202	0.109	
Total	269	69.653	.	.

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชันวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง กับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ จึง

คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 4.19 ถึงตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจรวมและปัจจัยค้ำจุนรวมกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	F
X	0.693	0.480	247.100**
X, Y	0.762	0.581	184.924**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 ปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนคือ ปัจจัยจูงใจรวม เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์คือ ปัจจัยค้ำจุนรวม พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งในที่นี้จะใช้ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว เพื่อพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด คือ ปัจจัยจูงใจรวม และ ปัจจัยค้ำจุนรวม เมื่อคำนวณหาค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยวิธี Stepwise

ตัวพยากรณ์	Beta	b	SE <sub>b</sub>
ปัจจัยจูงใจรวม (X)	0.461	0.548	0.058
ปัจจัยค้ำจุนรวม (Y)	0.393	0.375	0.047
	R = 0.762		
	R <sub>2</sub> = 0.581		
	SE <sub>est</sub> = 0.330		
	F = 184.924**		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 4.20 สมการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอ เรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้คะแนนดิบ เขียนได้ ดังนี้

$$Z = 0.548(X) + 0.375 (Y)$$

และสามารถพยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน เขียนได้ ดังนี้

การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศ ไทย) จำกัด = 0.461 ของปัจจัยเชิงใจรวม + 0.393 ของปัจจัยค้ำจุนรวม

### ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ

ประกอบด้วย 1.ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4.ด้านความรับผิดชอบ 5.ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน

ประกอบด้วย 1.ด้านนโยบายการบริหาร 2.ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4.ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง 5.ด้านผลประโยชน์ตอบแทน กับการรับรู้ ความสำเร็จในงาน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

กำหนดให้ตัวแปรต่าง ๆ แทนคะแนนจากแบบสอบถามในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

X1 = ปัจจัยเชิงใจ ข้อ 1 ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

X2 = ปัจจัยเชิงใจ ข้อ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ

X3 = ปัจจัยเชิงใจข้อ 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

X4 = ปัจจัยเชิงใจ ข้อ 4 ด้านความรับผิดชอบ

X5 = ปัจจัยเชิงใจ ข้อ 5 ด้านความก้าวหน้า

Y1 = ปัจจัยค้ำจุน ข้อ 1 ด้านนโยบายการบริหาร

Y2 = ปัจจัยค้ำจุน ข้อ 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

Y3 = ปัจจัยค้ำจุน ข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Y4 = ปัจจัยค้ำจุน ข้อ 4 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

Y5 = ปัจจัยค้ำจุน ข้อ 5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

Z = การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ

(ประเทศไทย) จำกัด

ในการค้นหาตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากแบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน

กับการรับรู้ความสำเร็จของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจแต่ละด้านและปัจจัยค้ำจุนแต่ละด้าน การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Z
X1	1.000	0.684**	0.622**	0.569**	0.317**	0.181**	0.360**	0.463**	0.317**	0.038	0.518**
X2		1.000	0.639**	0.570**	0.405**	0.244**	0.406**	0.528**	0.374**	0.152**	0.546**
X3			1.000	0.621**	0.444**	0.360**	0.462**	0.468**	0.394**	0.184**	0.619**
X4				1.000	0.454**	0.325**	0.422**	0.468**	0.394**	0.184**	0.619**
X5					1.000	0.522**	0.496**	0.362**	0.535**	0.359**	0.484**
Y1						1.000	0.499**	0.377**	0.674**	0.470**	0.520**
Y2							1.000	0.497**	0.623**	0.333**	0.584**
Y3								1.000	0.467**	0.103	0.578**
Y4									1.000	0.538**	0.536**
Y5										1.000	0.321**
Z											1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน แต่ละด้าน ของพนักงานเงินเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าอยู่ระหว่าง 0.038 ถึง 0.684 โดยปัจจัยค้ำจุน ข้อที่ 5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน กับปัจจัยจิตใจข้อที่ 1 ด้านความล้มเหลวในการทำงาน และ ปัจจัยค้ำจุนข้อที่ 5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน กับ ปัจจัยค้ำจุนข้อที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนแต่ละด้านกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ของพนักงานเจนเนอรัลชั๊นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.321 ถึง 0.619 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยปัจจัยจิตใจ ข้อที่ 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยจิตใจ ข้อที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานสูงสุด ส่วนปัจจัยคำจูน ข้อที่ 5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ต่ำสุด

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนแต่ละด้านกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน เป็นตัวพยากรณ์ ผลปรากฏดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนรวมทุกด้านเป็นเกณฑ์

Source of Variation	df	SS	MS	F
Regression	1	40.076	40.076	363.131**
Residual	268	25.577	0.110	
Total	269	69.653	.	.

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอรัลชั๊นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ จึงคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 4.23 ถึงตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนรายด้าน กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอรัลชัณวาย บริษัท คาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	F
X3	0.619	0.383	166.184**
X3, Y2	0.713	0.508	137.977**
X3, Y2, Y3	0.743	0.552	109.293**
X3, Y2, Y3, Y1	0.761	0.580	91.367**
X3, Y2, Y3, Y1, X4	0.770	0.592	76.745**
X3, Y2, Y3, Y1, X4, Y5	0.775	0.600	65.760**
X3, Y2, Y3, Y1, X4, Y5, X1	0.779	0.607	57.907**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.23 ปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนคือ ปัจจัยจิตใจ ข้อ 3 ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์คือ ปัจจัยคำจูน ข้อ 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์คือ ปัจจัยคำจูน ข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อ 1 ด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยจิตใจ ข้อ 4 ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยคำจูน ข้อ 5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และปัจจัยจิตใจ ข้อ 1 ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ตามลำดับ พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ปัจจัยจิตใจตัวอื่น ๆ ที่เหลือ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ตัวพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นให้ผลน้อยมาก จึงไม่ควรนำมาใช้เป็นตัวพยากรณ์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอรัลชัณวาย บริษัท คาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด คือ ปัจจัยจิตใจ ข้อ 3 ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคำจูน ข้อ 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยคำจูน ข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อ 1 ด้านนโยบายการบริหาร ปัจจัยจิตใจ ข้อ 4 ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยคำจูน ข้อ 5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และ ปัจจัยจิตใจ ข้อ 1 ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน จึงกำหนดหาค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยวิธี Stepwise

ตัวพยากรณ์	Beta	b	SE <sub>b</sub>
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X3)	0.216	0.187	0.049
ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Y2)	0.178	0.135	0.038
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y3)	0.199	0.166	0.041
ด้านนโยบายการบริหาร (Y1)	0.164	0.105	0.032
ด้านความรับผิดชอบ (X4)	0.131	0.126	0.052
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (Y5)	0.107	0.069	0.029
ด้านความสัมฤทธิ์ผลในงาน (X1)	0.119	0.129	0.058

$R = 0.779$   
 $R_2 = 0.607$   
 $SE_{est} = 0.323$   
 $F = 57.907^{**}$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.24 สมการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้คะแนนดิบ เขียนได้ ดังนี้

$$Z = 0.187(X3) + 0.135(Y2) + 0.166(Y3) + 0.105(Y1) + 0.126(X4) + 0.069(Y5) + 0.129(X1)$$

และสามารถพยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน เขียนได้ ดังนี้

การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด = 0.216 (ลักษณะงานที่ปฏิบัติ) + 0.178 (การปกครองบังคับบัญชา) + 0.199 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + 0.164 (นโยบายการบริหาร) + 0.131 (ความรับผิดชอบ) + 0.107 (ผลประโยชน์ตอบแทน) + 0.119 (ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน)

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการ คือ (1) เปรียบเทียบการรับรู้ความสำเร็จในงานตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน (3) ศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงาน และ (4) ศึกษาถึงอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงต่อการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

#### 1. สรุปการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

##### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

##### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 270 คน สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

เพศ พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 89.6 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

อายุ พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 อายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และอายุ 20 ปีและต่ำกว่า จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมา คือ

ผู้มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมา คือ ผู้มีสถานภาพ สมรส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 และผู้มีสถานภาพ ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 1-3 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 ปฏิบัติงาน 7-10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ปฏิบัติงาน 3-7 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 รองลงมา คือ มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 มีรายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 รายได้ในปัจจุบันต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และไม่มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามผู้ใดมีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน ระหว่าง 25,001-30,000 บาท ตามลำดับ

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป (โอเปอเรเตอร์) จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 รองลงมาคือ ช่างเทคนิค/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 หัวหน้าแผนก (Sup.)/วิศวกร (Eng) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และ ไม่มีพนักงานตำแหน่งงานหัวหน้าแผนกอาวุโสที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับ

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน**  
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน พบว่า

พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความสัมฤทธิ์

ผลในการทำงาน ทุกข้อ อยู่ในระดับ ปานกลางถึงระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.54, 3.72, 3.86, 3.37 และ 3.29 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทุกข้อ อยู่ในระดับ ปานกลางถึงระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.29, 3.99, 3.08, 3.77 และ 3.41 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทุกข้อ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.82, 3.62, 3.63, 3.64 และ 4.06 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.86, 3.46, 3.97, 3.20 และ 3.05 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าทุกข้อ อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.28, 3.31, 3.52, 2.89 และ 3.07 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทลีโอ (ประเทศไทย) จำกัด**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน ด้านต่าง ๆ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ลีโอ (ประเทศไทย) จำกัด จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 270 คน พบว่า

พนักงานมีระดับของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.43, 3.38, 3.21, 3.67 และ 3.10 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยค้ำจุน



ด้านการปกครองบังคับบัญชา ทุกข้อ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.65, 3.65, 3.59, 3.44 และ 3.34 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.62, 3.93, 3.60, 3.40 และ 3.80 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ทุกข้อ อยู่ในระดับ ปานกลางและมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.86, 3.46, 3.97, 3.20 และ 3.05 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของปัจจัยค้ำจุน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของปัจจัยค้ำจุน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนทุกข้อ อยู่ในระดับ น้อย ถึง ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 2.69, 2.37, 2.15, 2.55 และ 2.83 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความสุข และพึงพอใจในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านต่าง ๆ ของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 คน พบว่า

พนักงานมีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงาน ทุกข้อ อยู่ในระดับ ปานกลางถึงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.27, 3.36, 3.50, 3.67 และ 3.73 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อเท่ากับ 3.83, 3.79, 3.94, 4.05 และ 3.06 ตามลำดับ

พนักงานมีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร 1 ข้อ คือ ข้อ 65. ท่านยินดีที่จะบอก

ใครๆ ว่าท่านก็เป็นสมาชิกคนหนึ่งของบริษัทนี้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 ในขณะที่พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ในด้านอื่นๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อ เท่ากับ 3.18 , 2.95, 2.72 และ 2.68 ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป พนักงานมีระดับของการรับรู้ความสำเร็จในงาน ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ทุกด้านรวมกันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

#### ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ

5.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน รายได้ในปัจจุบัน ต่อเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตารางที่ 5.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสำเร็จในงานจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ลำดับ	รายการ	การรับรู้ความสำเร็จในงาน
1	เพศ ต่างกัน	แตกต่างกัน
2	อายุ ต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
3	ระดับการศึกษาสูงสุด ต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
4	สถานภาพสมรส ต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
5	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน ต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
6	รายได้ปัจจุบันต่อเดือน ต่างกัน	แตกต่างกัน
7	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ต่างกัน	แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

1. เพศ ต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงานโดยรวม แตกต่างกัน ในด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ในขณะที่ ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงาน และ ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2. อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน ต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกัน

3. รายได้ปัจจุบันต่อเดือน ต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในปัจจุบันต่อเดือนระหว่าง 25,001-30,000 บาท คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42 สำหรับในรายคู่อายุปัจจุบันต่อเดือนอื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานทั่วไป (โอเปอเรเตอร์) มีการรับรู้ความสำเร็จในงาน น้อยกว่า ช่างเทคนิค/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ .30 สำหรับในรายคู่อำนาจหน้าที่อื่น ๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

## 5.2 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยที่ศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด โดยพบว่าทั้งปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยที่ศึกษาทั้งปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง โดยรวม มากขึ้น จะมีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) เพิ่มขึ้น ในระดับค่อนข้างมาก

## 5.3 การเปรียบเทียบปัจจัยจิตใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยจิตใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงาน ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยจิตใจด้านความสัมฤทธิ์ผลในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยจิตใจในด้านความสัมฤทธิ์ผลในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มากขึ้น จะมีการรับรู้ความสำเร็จในงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

## 5.4 การเปรียบเทียบปัจจัยค่าจ้างกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด ในทิศทางเดียวกันในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย สำหรับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำเร็จในงานในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงรวม และปัจจัยค้ำจุนรวมกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในงาน  $Z = 0.548(X) + 0.375(Y)$  โดย

$X =$  ปัจจัยเชิงรวม

$Y =$  ปัจจัยค้ำจุนรวม

$Z =$  การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

สามารถพยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด  $= 0.461$  ของ ปัจจัยเชิงรวม  $+ 0.393$  ของ ปัจจัยค้ำจุนรวม

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงรวม ประกอบด้วย 1. ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1. ด้านนโยบายการบริหาร 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง 5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

สมการพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในงานฯ เขียนได้ ดังนี้

$Z = 0.187(X3) + 0.135(Y2) + 0.166(Y3) + 0.105(Y1) + 0.126(X4) + 0.069(Y5) + 0.129(X1)$  โดย

$X1 =$  ปัจจัยเชิงรวม ข้อ 1 ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

$X3 =$  ปัจจัยเชิงรวม ข้อ 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

$X4 =$  ปัจจัยเชิงรวม ข้อ 4 ด้านความรับผิดชอบ

$Y1 =$  ปัจจัยค้ำจุน ข้อ 1 ด้านนโยบายการบริหาร

Y2 = ปัจจัยค่าจูน ข้อ 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

Y3 = ปัจจัยค่าจูน ข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Y5 = ปัจจัยค่าจูน ข้อ 5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

Z = การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

และสามารถพยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน เขียนได้ ดังนี้

การรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด = 0.216 (ลักษณะงานที่ปฏิบัติ) + 0.178 (การปกครองบังคับบัญชา) + 0.199 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + 0.164 (นโยบายการบริหาร) + 0.131 (ความรับผิดชอบ) + 0.107 (ผลประโยชน์ตอบแทน) + 0.119 (ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน)

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด” มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1.1 เพศ แตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

2.1.2 รายได้ในปัจจุบันต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า ซึ่งรวมไปถึงตำแหน่งงานที่สูง ซึ่งก็หมายความว่า คนที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีแรงกระตุ้นไปถึงเป้าหมายได้แก่ เงินเดือนมาก ซึ่งเป็นความสำเร็จที่เกิดจากงานพร้อมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ผลสำเร็จของงาน และความภูมิใจในงานย่อมเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจึงมีการรับรู้ความสำเร็จในงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัชดาภรณ์ เค้นพงษ์พันธ์ (2539) ที่พบว่าโบนัส และค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิวีไล กุลทรัพย์ศุทธรา (2552) ซึ่ง

ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด

2.1.3 ตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีการรับรู้ความสำเร็จในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันโดยมีความแตกต่างในทุกด้าน ทั้งด้านความสุขและพึงพอใจ ด้านความภาคภูมิใจ และ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งพนักงาน ที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย พนักงานตำแหน่งต่าง ๆ คือ พนักงานทั่วไป (โอเปอเรเตอร์) ช่างเทคนิค/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก/วิศวกร และหัวหน้าแผนกอาวุโส ซึ่งแต่ละตำแหน่งจะมีมุมมองและการรับรู้ความสำเร็จในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกเขต เอกสุข (2545) ได้ศึกษา เรื่องความคิดเห็นของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาเขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี พบว่า วิศวกรในโรงงาน อุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรมเครือซีเมนต์ไทย จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับปฏิบัติการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

2.1.4 ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน ในประเด็นต่าง ๆ มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงาน ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท คาสิโอ(ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยหลายคน ได้แก่ วิไลพร ทวีลาภพันทอง (2556) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงาน คือ ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความยืดหยุ่นในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและการแสดงความคิดเห็น พรรณวดี สถิตถาวร และประจวบเพิ่มสุวรรณ (2552) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงาน คือ ความสัมพันธ์และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และความยืดหยุ่นในการทำงาน

2.1.5 ปัจจัยจูงใจ ข้อ 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในงาน มากที่สุด ในขณะที่ ปัจจัยก้ำจุน ข้อ 5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีผลน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ความเห็นของ ทิพย์วรรณ กิตติพร จากบทความเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งกล่าวสรุปว่า การบริหารเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย นั้นถือว่าเป็นศิลปะอย่างยิ่งในการบริหารงาน และเมื่อไหร่ก็ตามถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มอกเต็มใจในการทำงานเพื่องานเป็นอันดับแรก ก็จะถือว่าเป็นความสำเร็จของผู้บริหารอย่างที่สุด และสิ่งที่จะตอบสนองผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้น ก็จะตามมาอย่างแน่นอน เป็นการทำงานเพื่องานอย่างยั่งยืน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะต่อบริษัท

3.1.1 บริษัท ควรจัดวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะนิสัย พฤติกรรมของคนเจนเนอร์ชันวาย ที่ชอบการทำงานที่สะดวก รวดเร็ว และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสำเร็จในงานมากขึ้น

3.1.2 บริษัท ควรจัดให้พนักงานมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสนใจและรับรู้ความสำเร็จในงาน นอกเหนือจากการทำงานตามปกติ

3.1.3 บริษัท ควรจัดโปรแกรมให้พนักงานได้ทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เพื่อเกิดความคิดใหม่ๆ

3.1.4 บริษัท ควรเสริมปัจจัยจูงใจในการรับรู้ความสำเร็จในงาน ในด้านตำแหน่งงาน ของพนักงาน โดยให้พนักงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถและในเวลาที่เหมาะสม

3.1.5 บริษัท ควรจัดโครงสร้างองค์กรให้แต่ละตำแหน่งหน้าที่มีการกำหนด ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของผลงาน ความดีความชอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการกำหนดสายการปกครองบังคับบัญชาให้ชัดเจน

3.1.6 บริษัท ควรจัดให้มีการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัท

#### 3.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร

3.2.1 ผู้บริหาร ควรแจ้งแก่พนักงานทุกคน ให้ทราบถึงผลตอบแทนและสวัสดิการที่จะได้รับเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในบริษัท

3.2.2 ผู้บริหาร ควรมีหลักการในการประเมินผลงานพนักงานที่มีความเสมอภาคและเป็นมาตรฐาน

3.2.3 ผู้บริหาร ควรสร้างโอกาสให้พนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น โอกาสในการเรียนรู้ โอกาสในการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้มีขีดความสามารถเพิ่มสูงขึ้น

3.2.4 ผู้บริหาร ควรมีนโยบายให้พนักงานได้มีโอกาสได้สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อการเรียนรู้งานในบริษัทเพิ่มมากขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งระดับสูงภายในบริษัท

### 3.3 ข้อเสนอแนะต่อพนักงาน

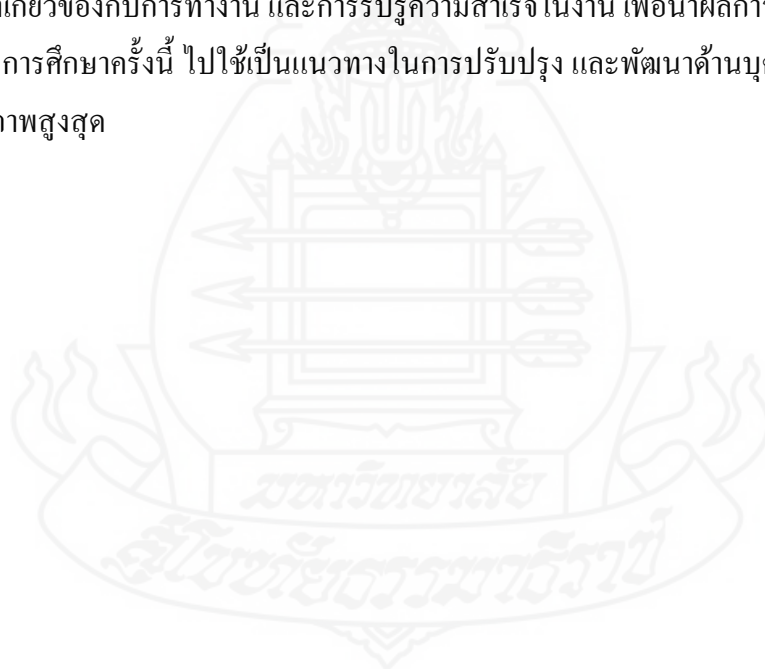
3.3.1 พนักงานควรสนใจเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถเพิ่มสูงขึ้น

3.3.2 พนักงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นการสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงาน

### 3.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.4.1 ควรทำการวิจัยภาพรวมของพนักงานของทั้งบริษัท เพื่อจัดทำนโยบายให้เหมาะสมกับพนักงานของทั้งองค์กร ซึ่งอาจจะมีหลายรุ่น และ จะ ได้ทราบความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มต่างๆ ครอบคลุมทั้งองค์กร

3.4.2 ควรทำการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม นโยบายรัฐบาล กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการรับรู้ความสำเร็จในงาน เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ร่วมกับผลการศึกษานี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด





บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา (2555) *การใช้ SPSS FOW WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล* พิมพ์ครั้งที่ 20  
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กุลชรี คำชาย (2540) *จิตวิทยาสังคม* พิมพ์ครั้งที่ 3 ลพบุรี ศูนย์การพิมพ์วิทยาลัยครูเทพสตรี
- คมสัน สุขมาก (2549) "ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้น  
สัญญาบัตร ในสังกัดสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ" ใน *เอกสารการ  
ประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ*
- ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541) *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง
- ณัฐา กริหิรัญ (2550) "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ" วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ดารณี พานทอง (2546) *ทฤษฎีการจูงใจ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง
- นุสรรา ทองรอด (2551) "บริหารคน Generation Y" *กิจกรรมโครงการสัมฤทธิ์บัตรและโครงการ  
เรียนล่วงหน้า 2551* (พฤศจิกายน) 2
- นवलฉวี ประเสริฐสุข (2542) "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคาร  
พาณิชย์ไทย" สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บุญเรือน สัจธรรมนุกูล (2546) "ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขา  
ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร" สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประสิทธิ์ งามอาจตระกูล (2556) "Gen Y วายร้ายจริงหรือ" *ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์* :  
[http://www.prachachat.net/news\\_detail.php?newsid=1380864976](http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1380864976)
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์พิมพ์ดี  
เพ็ญจันทร์ เมตตา (2544) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุน  
จากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ  
กรุงเทพมหานคร" ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- พรรณวดี สถิตถาวร และ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2552) "ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงาน  
ในระบบราชการ กรณีศึกษา นักศึกษาระดับปริญญาตรี-โท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ"  
การศึกษานโยบายบุคคล ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) *แรงจูงใจในการทำงาน* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- มณฑล รอยตระกูล (2548) "แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา"  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- รุ่งทิวา อินทร์ปรุง (2554) "การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสำเร็จในอาชีพ และความพึง  
พอใจในชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยางพารา ต.ท่าดอกคำ อ.บึงโขงหลง จ.บึงกาฬ "  
*วารสารยางพารา* 32, 3 (เมษายน-มิถุนายน 2554) : 36-46
- รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์ (2539) "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงานองค์การ อุตสาหกรรม" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รัชฎา อติสนธิสกุล และ อ้อยอูมา รุ่งเรือง (2548) "การสร้างความเข้าใจร่วมกับเจนเนอเรชั่น  
วาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน" ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิไลพร ทวีลาภพันทอง (2013) "PwC คาดแนวโน้มคน Gen Y ในองค์กรพุ่ง ปี'59 เน้นธุรกิจปรับ  
กลยุทธ์คนรุ่นใหม่-เก่า ด้านปัญหาสมองไหล ก่อนเปิด AEC" *ประชาชาติธุรกิจ*  
ออนไลน์: <http://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2013/new-release-06-06-2013-th.jhtml>.
- วิมล คำนวน (2554) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้าง:  
กรณีศึกษา ศาลจังหวัดนครราชสีมา" รายงานผลงานส่วนบุคคล สถาบันพัฒนา  
ข้าราชการฝ่ายตุลาการ
- วรารักษ์ คำเพชรดี (2552) "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่  
อุบลราชธานี" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- วิไลวรรณ สุวรรณสิทธิ์ และ คณะ (2549) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดเชียงใหม่" *พยาบาลสาร* 3, 33: 164-173

- ศันสนีย์ เจริญแก้ว (2548) *ความฉลาดทางอารมณ์กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ชรรมสาร
- ศิริไล กลุทรัพย์สุทธา (2552) "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอ็นเนียเนียร์ (1964) จำกัด" การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- สมบูรณ์ ปัญจพลนุรักษ์ (2541) "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในจังหวัดระยอง" ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมพร สุทัศน์ (2542) *มนุษย์สัมพันธ์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เสนาะ ดิยาว (2544) *หลักการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Bruce Tulgan (2009). *Not everyone gets a trophy : How to manage Generation Y*. USA: Jossey-Bass.
- Chua Ping Tzeun, Eunice Wong, Wee Xun Ming EliJah, Koon Hao Josh and Lissa Johari (2008). "Y' are they different? A Study of Gen Y at work, their views & How they are viewed" " Singapore: The GMP Group and Temasek Polytechnic.
- Gattiker, U.E. and L. Larwood (1986). "Subjective career success : a study of managers and support personnel". *Journal of Business and Psychology*. 1, (2) : 78-94.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. and Bretz, R.D. (1995). "An empirical investigation of the predictors of executive career success ". *Persionnel Psychology*. 48, : 485-519.
- Melamed, T. (1995). "Barriers to women's career success: human capital, career choice, structural determinants, or simply sex discrimination". *Journal of Applied Psychology*. 44, 4 (October) : 295-314.
- Mowen, J. C. & Minor, M. (1998). *Consumer Behavior*. (5 th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Nicole A. Lipkin and April J. Perrymore (2009). *Y in the workplace : Managing the "Me First" Generation*. USA: Career Pr Inc.
- Peluchette, J. (1993). "Subjective Career Success". *The Influence of Individual Difference, Family and Organization Variables*. . 43, (2) : 198-208.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน ของพนักงานเจนเนอรัล  
บริษัทคาลิโอ (ประเทศไทย) จำกัด

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบงานวิจัยในการค้นคว้าอิสระ ผู้วิจัย  
ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านด้วยการตอบคำถาม ในแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่าน  
จะถือเป็นความลับ จะไม่มีการไปเปิดเผยเป็นรายบุคคล ณ ที่ใด ๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบ  
แบบสอบถามตามความเป็นจริงตรงตามความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ  
แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยความสำเร็จ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของท่าน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ (นับจำนวนปีเต็ม)
  - 20 ปีและต่ำกว่า  21-25 ปี  26-30 ปี  31-35 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
  - 1. มัธยมศึกษาตอนต้น  2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า
  - 3. อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า  4. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
  - 5. ปริญญาโท หรือสูงกว่า
4. สถานภาพสมรส
  - 1. โสด  2. สมรส  ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่บริษัทจนถึงปัจจุบัน (นับจำนวนปีเต็ม)
  - น้อยกว่า 1 ปี  1-3 ปี  4-6 ปี  7-10 ปี  มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
6. รายได้ในปัจจุบันต่อเดือน
  - น้อยกว่า 10,000 บาท  10,001- 15,000 บาท
  - 15,001 - 20,000 บาท  20,001- 25,000 บาท
  - 25,000 - 30,000 บาท  มากกว่า 30,000 บาท

## 7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- พนักงานทั่วไป (โอเปอเรเตอร์)       ช่างเทคนิค /ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก  
 หัวหน้าแผนก (Sup) /วิศวกร (Eng)       หัวหน้าแผนกอาวุโส

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน</b>					
1. ความสำเร็จของงานเกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตัวท่าน	.....	.....	.....	.....	.....
2. งานที่ได้รับมอบหมายมักบรรลุตามเป้าหมายสม่ำเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....
3. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
4. ท่านมีผลการปฏิบัติงานปรากฏเด่นชัด	.....	.....	.....	.....	.....
5. งานที่ท่านทำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
6. ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้าว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	.....	.....	.....	.....	.....



ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ท่านรู้สึกว่าการที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่มีเกียรติ	.....	.....	.....	.....	.....
8. หัวหน้ามักจะมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้ท่านทำเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....
9. ท่านมีความภูมิใจเมื่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมาขอความร่วมมือกับท่าน	.....	.....	.....	.....	.....
10. ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
11. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ของท่านไว้อย่างชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
12. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่	.....	.....	.....	.....	.....
13. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายความสามารถและจูงใจให้อยากปฏิบัติ	.....	.....	.....	.....	.....
14. ถึงแม้จะได้รับมอบหมายงานใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อนแต่ท่านก็สามารถนำแนวทางในการทำงานแบบเดิมมาปรับใช้ได้	.....	.....	.....	.....	.....
15. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....	.....	.....

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
16. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด	.....	.....	.....	.....	.....
17. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน	.....	.....	.....	.....	.....
18. ความรับผิดชอบของท่านมีส่วนสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
19. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	.....	.....	.....	.....	.....
20. ท่านได้รับมอบหมายงานหรืออำนาจการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>					
21. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกรบรรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้	.....	.....	.....	.....	.....
22. ท่านต้องการงานที่สามารถทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้นในระยะเวลาอันรวดเร็ว	.....	.....	.....	.....	.....
23. หน่วยงานไม่สนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....
24. การได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถจากผลงานที่ปรากฏ	.....	.....	.....	.....	.....
25. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม	.....	.....	.....	.....	.....

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านนโยบายการบริหาร</b>					
26. นโยบายในการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน	.....	.....	.....	.....	.....
27. กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรมีความเหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....
28. การจัดสรรทรัพยากรขององค์กรมีความเหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....
29. ท่านปฏิบัติตามนโยบายบริหารด้วยความเต็มใจ	.....	.....	.....	.....	.....
30. องค์กรมีนโยบายการรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	.....	.....	.....	.....	.....
32. ท่านพอใจกับคำแนะนำและช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....	.....
33. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค	.....	.....	.....	.....	.....
34. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติท่าน	.....	.....	.....	.....	.....
35. ท่านได้รับความกดดันในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
36. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	.....	.....	.....	.....	.....

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
37. เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	.....	.....	.....	.....	.....
38. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม	.....	.....	.....	.....	.....
39. ท่านพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....
40. ไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง</b>					
41. ท่านมีความมั่นใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือดำรงอยู่	.....	.....	.....	.....	.....
42. ท่านมีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....	.....
43. มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....
44. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
45. มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านผลประโยชน์ตอบแทน</b>					
46. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	.....	.....	.....	.....	.....
47. รายได้ของท่านที่ได้จากการทำงานสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	.....	.....	.....	.....	.....
48. สวัสดิการต่าง ๆ องค์กรจัดให้เหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
49. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ที่ประกอบอาชีพเดียวกัน	.....	.....	.....	.....	.....
50. ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ ถ้าบริษัทมีความมั่นคงสูง ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ	.....	.....	.....	.....	.....

**ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับ การรับรู้ความสำเร็จในงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

การรับรู้ความสำเร็จในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงาน</b>					
51. ท่านรู้สึกได้ว่าชีวิตเต็มไปด้วยพลังใจและเป็นสุข	.....	.....	.....	.....	.....
52. ท่านมีความสุขในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
53. ท่านมีความสุขกับการริเริ่มการงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ	.....	.....	.....	.....	.....
54. การทำงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการการดำเนินชีวิตครอบครัว	.....	.....	.....	.....	.....
55. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	.....	.....	.....	.....	.....

การรับรู้ความสำเร็จในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความภาคภูมิใจในการทำงาน					
56. เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย	.....	.....	.....	.....	.....
57. งานที่ท่านทำมีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำ	.....	.....	.....	.....	.....
58. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานของท่านประสบผลสำเร็จ	.....	.....	.....	.....	.....
59. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	.....	.....	.....	.....	.....
60. ท่านมักได้รับการยอมรับและคำชมเชยในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร					
61. ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
62. ท่านเข้าร่วมประชุมแก้ไขปัญหาทางงานอยู่เสมอ ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
63. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงานและการดำเนินงานของหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....
64. ท่านได้รับการสนับสนุนในการหาความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ	.....	.....	.....	.....	.....
65. ท่านยินดีที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านก็เป็นสมาชิกคนหนึ่ง ของบริษัทนี้	.....	.....	.....	.....	.....

ขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ



**ข้อมูลความเที่ยงตรง**  
**ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน**  
**ของพนักงานเจนเนอเรชันวาย บริษัทคาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด**

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ	ผลการพิจารณา			คะแนน รวม	ค่า IOC
	+1	0	-1		
<b>ด้านความล้มฤทธิ์ผลในการทำงาน</b>					
1. ความสำเร็จของงานเกิดจากการใช้ความรู้ ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ ในตัวท่าน	3	0	0	3	1
2. งานที่ได้รับมอบหมายมักบรรลุตามเป้าหมาย สม่ำเสมอ	2	1	0	2	.67
3. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้น ที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน	3	0	0	3	1
4. ท่านมีผลการปฏิบัติงานปรากฏเด่นชัด	3	0	0	3	1
5. งานที่ท่านทำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ด้วย ตนเอง	3	0	0	3	1
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
6. ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือ ไว้วางใจจากหัวหน้าว่ามีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับ มอบหมาย	3	0	0	3	1
7. ท่านรู้สึกว่าการทำอยู่เป็นงานที่ไม่มีเกียรติ	3	0	0	3	1
8. หัวหน้ามักจะมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้ ท่านทำเสมอ	3	0	0	3	1



ปัจจัยจูงใจ	ผลการพิจารณา			คะแนน รวม	ค่า IOC
	+1	0	-1		
9. ท่านมีความภูมิใจเมื่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมาขอความร่วมมือกับท่าน	3	0	0	3	1
10. ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป	2	1	0	2	.67
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
11. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ของท่านไว้อย่างชัดเจน	3	0	0	3	1
12. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่	3	0	0	3	1
13. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านทำมีลักษณะทำลายความสามารถและจูงใจให้อยากปฏิบัติ	3	0	0	3	1
14. ถึงแม้จะได้รับมอบหมายงานใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อนแต่ท่านก็สามารถนำแนวทางในการทำงานแบบเดิมมาปรับใช้ได้	3	0	0	3	1
15. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3	0	0	3	1
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
16. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด	2	1	0	2	.67
17. ท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนงานสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานปกติของท่าน	3	0	0	3	1
18. ความรับผิดชอบของท่านมีส่วนสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน	3	0	0	3	1
19. ได้รับความมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง	2	1	0	2	.67
20. ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น	2	1	0	2	.67

ปัจจัยจูงใจ	ผลการพิจารณา			คะแนน รวม	ค่า IOC
	+1	0	-1		
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>					
21. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกรอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3	0	0	3	1
22. ท่านต้องการงานที่สามารถทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้นในระยะเวลาอันรวดเร็ว	3	0	0	3	1
23. หน่วยงานไม่สนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา	3	0	0	3	1
24. การได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถจากผลงานที่ปรากฏ	3	0	0	3	1
25. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม	3	0	0	3	1
<b>ด้านนโยบายการบริหาร</b>					
26. นโยบายในการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน	3	0	0	3	1
27. กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรมีความเหมาะสม	3	0	0	3	1
28. การจัดสรรทรัพยากรขององค์กรมีความเหมาะสม	2	1	0	2	.67
29. ท่านปฏิบัติตามนโยบายบริหารด้วยความเต็มใจ	3	0	0	3	1
30. องค์กรมีนโยบายการรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน	3	0	0	3	1

ปัจจัยจูงใจ	ผลการพิจารณา			คะแนน รวม	ค่า IOC
	+1	0	-1		
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	2	1	0	2	.67
32. ท่านพอใจกับคำแนะนำและช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา	3	0	0	3	1
33. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบ อย่างเสมอภาค	3	0	0	3	1
34. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติท่าน	3	0	0	3	1
35. ท่านได้รับความกดดันในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3	0	0	3	1
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
36. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3	0	0	3	1
37. เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	3	0	0	3	1
38. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม	3	0	0	3	1
39. ท่านพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ	2	1	0	2	.67
40. ไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	2	1	0	2	.67

ปัจจัยคำจูน	ผลการพิจารณา			คะแนน รวม	ค่า IOC
	+1	0	-1		
<b>ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง</b>					
41. ท่านมีความมั่นใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือดำรงอยู่	3	0	0	3	1
42. ท่านมีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา	3	0	0	3	1
43. มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม	3	0	0	3	1
44. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3	0	0	3	1
45. มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	3	0	0	3	1
<b>ด้านผลประโยชน์ตอบแทน</b>					
46. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3	0	0	3	1
47. รายได้ของท่านที่ได้จากการทำงานสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3	0	0	3	1
48. สวัสดิการต่าง ๆ องค์กรจัดให้อย่างเหมาะสม	3	0	0	3	1
49. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ที่ประกอบอาชีพเดียวกัน	3	0	0	3	1
50. ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ ถ้าบริษัทมีความมั่นคงสูง ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ	3	0	0	3	1

### ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับ การรับรู้ความสำเร็จในงาน

การรับรู้ความสำเร็จในงาน	ผลการพิจารณา			คะแนน รวม	ค่า IOC
	+1	0	-1		
<b>ด้านความสุขและพึงพอใจในการทำงาน</b>					
51. ท่านรู้สึกได้ว่าชีวิตเต็มไปด้วยพลังใจและเป็นสุข	3	0	0	3	1
52. ท่านมีความสุขในการทำงาน	3	0	0	3	1
53. ท่านมีความสุขกับการริเริ่มการงานใหม่ ๆ และมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ	3	0	0	3	1
54. การทำงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการการดำเนินชีวิตครอบครัว	3	0	0	3	1
55. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3	0	0	3	1
<b>ความภาคภูมิใจในการทำงาน</b>					
56. เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย	3	0	0	3	1
57. งานที่ท่านทำมีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำ	3	0	0	3	1
58. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานของท่านประสบผลสำเร็จ	3	0	0	3	1
59. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	3	0	0	3	1
60. งานที่ท่านทำส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2	1	0	2	.67
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร</b>					
61. ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน	3	0	0	3	1
62. ท่านเข้าร่วมประชุมแก้ไขปัญหางานอยู่เสมอ ๆ	3	0	0	3	1
63. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงานและการดำเนินงานของหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3	0	0	3	1

การรับรู้ความสำเร็จในงาน	ผลการพิจารณา			คะแนน รวม	ค่า IOC
	+1	0	-1		
64. ท่านได้รับการสนับสนุนในการหาความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ	2	1	0	3	.67
65. ท่านยินดีที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านก็เป็นสมาชิก คนหนึ่ง ของบริษัทนี้	3	0	0	3	1



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวไพเราะ ลุติตานุสนธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	11 ธันวาคม 2506
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาเศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2529 การจัดการภาครัฐและเอกชนมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีการศึกษา 2550
สถานที่ทำงาน	บริษัทไอแทคซ์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)จำกัด
ตำแหน่งงาน	ผู้จัดการทั่วไป

