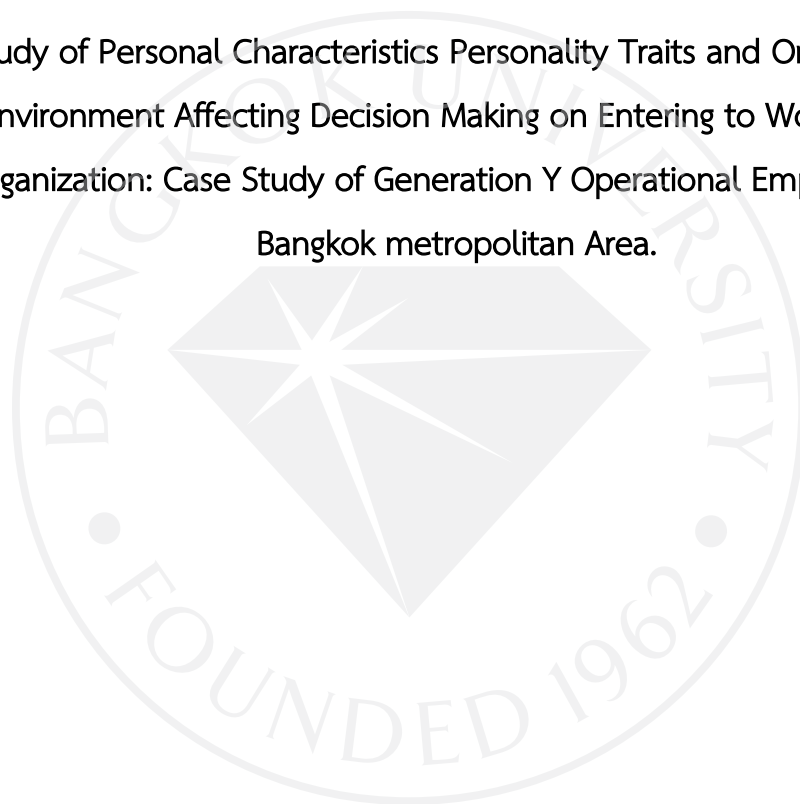


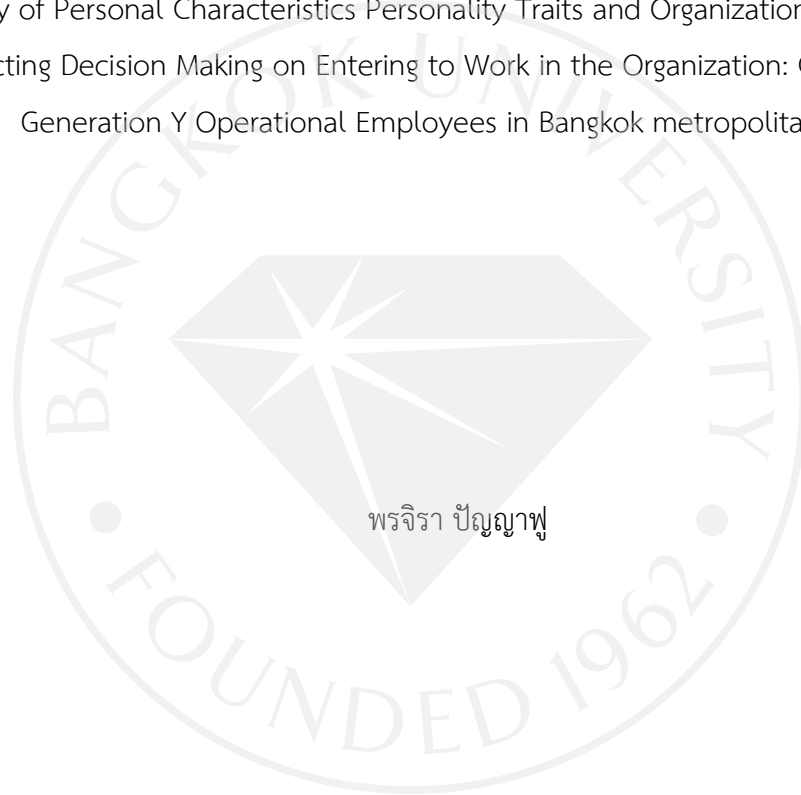
การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผล
ต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ
เจนเนอเรชั่นวาย (GenerationY) ในเขตกรุงเทพมหานคร

A Study of Personal Characteristics Personality Traits and Organizational
Environment Affecting Decision Making on Entering to Work in the
Organization: Case Study of Generation Y Operational Employees in
Bangkok metropolitan Area.



การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการ
ตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย
(Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

A Study of Personal Characteristics Personality Traits and Organizational Environment
Affecting Decision Making on Entering to Work in the Organization: Case Study of
Generation Y Operational Employees in Bangkok metropolitan Area.



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2559



© 2561

พรจิรา ปัญญาฟู

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อ
การตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร : กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย
(Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย พรจิรา ปัญญาฟู

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

22 กุมภาพันธ์ 2561

พรจิรา ปัญญาฟู. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2561, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร (47 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ (1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และการเปิดรับประสบการณ์ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งวิธีการทางสถิติที่ใช้ในงานวิจัยนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วยสถิติทดสอบหาความแตกต่างที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร และอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y), ลักษณะบุคลิกภาพ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, พนักงานระดับปฏิบัติการ

Panyafu, P. M.B.A., February 2018, Graduate School, Bangkok University.

A Study of Personal Characteristics Personality Traits and Organizational Environment Affecting Decision Making on Entering to Work in the Organization: Case Study of Generation Y Operational Employees in Bangkok metropolitan Area. (47 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of study were to: (1) study characteristics personality factor: gender, age, study, income and work experience affected decision making on entering to work in the organization. (2) study traits factor: emotional stability and openness stability affected decision making on entering to work in the organization.; and (3) study organizational environment factor: salary and benefit, team leader, colleague, job description and work place affected decision making on entering to work in the organization. The questionnaire set was used to be an instrument in order to collect the data from 400 generation Y operational employees in Bangkok. Statistical methods used in this research are consisted of 2 types: the descriptive statistic which are percentage, mean and standard deviation, and the inferential statistics which are t-test, one-way ANOVA analysis and multiple regression analysis. It not found that the differences of personal characteristic factor affected decision making on entering to work in the organization: case study of generation Y operational employees in Bangkok Metropolitan Area. The traits factor affected decision making on entering to work in the organization: case study of generation Y operational employees in Bangkok Metropolitan Area. The organizational environment factor affected decision making on entering to work in the organization: case study of generation Y operational employees in Bangkok Metropolitan Area.

Keywords: Generation Y, Traits, Organizational Environment, Digital Economy, Operational Employees

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจารย์ได้อบรม อธิบายแนวทางและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยอย่างถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนช่วยตรวจสอบ ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการ ดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ สำหรับความกรุณา ความรู้ ความเอาใจใส่ คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนในทุกมิติตลอดการดำเนินงานวิจัย รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำความรู้จากวิชาการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดาและทุกคนในครอบครัว รวมถึงบุคคลหรือองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน และคอยช่วยเหลือให้กำลังใจ ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจให้เสมอมา จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พรจิรา ปัญญาฟู

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิด	6
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	7
1.6 นิยามคำศัพท์	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล	10
2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพ	12
2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน	14
2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยการตัดสินใจ	16
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	20
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.4 สมมติฐานการวิจัย	24
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	25
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	26
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 การอภิปรายผล	34
5.2 ข้อเสนอแนะ	36
บรรณานุกรม	38
ภาคผนวก	40
ประวัติผู้เขียน	47
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1:	22
ตารางที่ 4.1:	27
ตารางที่ 4.2:	28
ตารางที่ 4.3:	29
ตารางที่ 4.4:	29
ตารางที่ 4.5:	30
ตารางที่ 4.6:	31

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่า อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	32
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสถานที่ ทำงาน ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	33

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิด

หน้า

6



บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในระดับผู้บริหารแทนกลุ่มเจนเนอเรชันบี (Generation B) ที่กำลังก้าวเข้าสู่วัยเกษียณอายุงานขณะที่กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เป็นกลุ่มเจนเนอเรชันใหม่ที่กำลังก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานไทย และจะเข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้บริหารในอนาคต แต่ในปัจจุบันกลุ่มบุคคลเหล่านี้ยังอยู่ในสถานะของการเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งการศึกษาว่ากลุ่มบุคคลเหล่านี้มีวิธีการในการปฏิบัติงานอย่างไร และจะมีวิธีการบริหารจัดการอย่างไร ที่จะทำให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ดำรงอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ โดยสามารถพิจารณาได้จากปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ดังนั้นทุกองค์กรควรมีแผนรองรับปรับเปลี่ยนนโยบาย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกกำหนดไว้ตามลักษณะของคนรุ่นก่อน เพื่อนำมาเป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อดึงดูดและรักษานักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ไว้กับองค์กร และลดอุปสรรคควบคุมไปกับการใช้โอกาสจากคุณลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้ให้เกิดประโยชน์

โดยที่ ธีระวัฒน์ อนันตวรสกุล และพัชสิริ ชมภูคำ (2553) กล่าวว่าไว้ว่า พนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) นั้นเกิดและเติบโตมาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าขึ้นอย่างมาก ลักษณะพฤติกรรมของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ก็คือมั่นใจในตัวเอง เพิกเฉยต่อการทำงานเป็นทีม ทะเยอทะยาน เรียกร้อง และตั้งคำถามกับทุกสิ่ง ในส่วนของความภักดีต่อองค์กรนั้น จะอยู่ในอันดับท้ายสุดในรายการสิ่ง que พวกเขาให้ความสนใจ ซึ่งสิ่งที่พวกเขาให้ความสนใจได้แก่ครอบครัว เพื่อน สังคม และตัวของพวกเขาเอง ส่วนในด้านการทำงานนั้น กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มักจะมีการเรียกร้องและรักษาสิทธิ์อย่างเต็มที่ คนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) จะให้ความสำคัญกับเรื่องเงินเป็นอย่างมาก และไม่ถูกล่อลวงในเรื่องใดได้ง่ายๆ เนื่องจากการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจนั้นไม่ใช่เรื่อง que เกินความสามารถ กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ชอบให้องค์กรพิจารณาฝีมือจากผลงาน มากกว่าตามระบบอาวุโสบุคคลกลุ่มนี้จะยอมทำงานหนักหากมีความจำเป็น และจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่พอใจ

ในขณะที่บริษัทจัดหางาน จ๊อบส์ ดีพี (ประเทศไทย) จำกัด ได้เปิดเผยถึงผลการศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่บ่งชี้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกงาน ของนักศึกษาจบใหม่ที่ทยอยเข้าสู่ตลาด

งาน พบว่าปัจจัยหลักๆ ที่คนกลุ่มนี้คำนึงถึงคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่น เว็บไซต์ Jobnisit เผยรายชื่อ 7 องค์กรที่นักศึกษาไทยอยากร่วมงานด้วยมากที่สุดในปี 2559 โดยได้ร่วมมือกับ เอเชีย อินเทอร์เน็ต โปรแกรม Asia Internship Program (AIP Global) ทำการสำรวจกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย Generation Y มหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย ซึ่งครอบคลุมไปด้วยคณะวิชาสาขาต่างๆ เพื่อหาคำตอบว่าองค์กรไหนที่ต้องการเข้าร่วมงานมากที่สุด ได้แก่ SCG Group, Google, Boon Rawd Brewery, PTT Group, Exxonmobill, GMM Grammy และ Kasikorn Bank จากผลการสำรวจทั้งหมดจะเห็นว่า องค์กรส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ องค์กรเหล่านี้มีงบประมาณก้อนใหญ่ มีสภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่การทำงานก็เหมาะสม ที่สำคัญชื่อเสียงก็เป็นที่รู้จักในวงกว้างซึ่งตอบสนองความต้องการของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้อย่างครอบคลุม

ดังนั้นการเรียนรู้เพื่อรู้จัก และเข้าใจกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) อย่างลึกซึ้ง เพื่อรับมือกับความท้าทายประการหนึ่งที่ต้องครุ่นคิดในปัจจุบันกำลังเผชิญ คือ ความต้องการเชื้อเชิญพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เพื่อให้มาร่วมงานกับองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (GenerationY) เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (GenerationY) ซึ่งผลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาให้กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (GenerationY) ใช้ศักยภาพที่มีอย่างถูกต้อง และอย่างเต็มที่ เพื่อให้พวกเขาได้นำความรู้ความสามารถไปพัฒนาองค์กรภายในประเทศต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (GenerationY) ในประเด็นการศึกษา ดังนี้

1. ปัญหาด้านข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และประสบการณ์การทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ได้กล่าวไว้ว่า ในแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรจำนวนมาก ที่มีพฤติกรรมที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นตัวบ่งบอกถึงความรู้ความสามารถ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และมีงานวิจัยของ ทศนา หงส์มา (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของผู้ซื้อในตลาดนัด กรณีศึกษาตลาดนัดในกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี และงานวิจัยของ

ชีสาักัญญ์ ศุภวงศ์ธนาภานต์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในงานวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้ตราสินค้าชาเขียวอิชิตัน ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. ปัญหาด้านลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ และลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ Barrick, Mount & Judge (2001) และ กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ที่อธิบายถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อพิจารณาถึง ลักษณะบุคลิกภาพ จนเกิดเป็นมิติของบุคลิกภาพ 5 ประการ และลักษณะบุคลิกภาพ และพฤติกรรมเฉพาะของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่มีลักษณะที่โดดเด่นเป็นพิเศษในหลายๆ ด้าน และมีงานวิจัยของ ฉัตรนภา ตีละกุล (2555) เรื่องการศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และงานวิจัยของ กล้าหาญ ณ น่าน (2557) เรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่

3. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ Moos (1986) และ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่ได้ศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และ ทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ที่จะทำใ้บุคลากรภายในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีงานวิจัยของ นัยนา สุภาพ (2558) เรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส. อินทรมันท์แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด และงานวิจัยของ ศิวพร โปทยานนท์ (2552) เรื่องพฤติกรรมของผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2555

4. ปัญหาปัจจัยการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ประกอบด้วย คุณภาพ สถานที่ และบุคลากร

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ Ginzberg (1974) และ Elster (1986) ที่ได้อธิบายการกระทำของมนุษย์ที่เกิดขึ้นโดยใช้เหตุผลเป็นเครื่องมือเพื่อมุ่งตอบสนองความต้องการของตนเอง และทำการสรุปกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ และมีแนวคิดของ บุศยมาศ แสงเงิน (2557) ที่ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1954) มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานองค์กร และมีงานวิจัยของ พรทวี เกื่อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม

อุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และงานวิจัยของ วพัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2558) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึง สามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาคูณสมบัติส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ โดยเฉลี่ยต่อเดือน อายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร ที่มีต่อผลการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close - Ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เขตปทุมวัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่ทำงานในบริษัทเอกชน เขตปทุมวัน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน อายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร

1.3.3.1.2 ข้อมูลด้านลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ลักษณะบุคลิกภาพ ความมั่นคงทางอารมณ์ และลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์

1.3.3.1.3 ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.2.1 ข้อมูลระดับการตัดสินใจด้านคุณภาพ ด้านสถานที่ ด้านบุคลากรขององค์กรภาคเอกชน

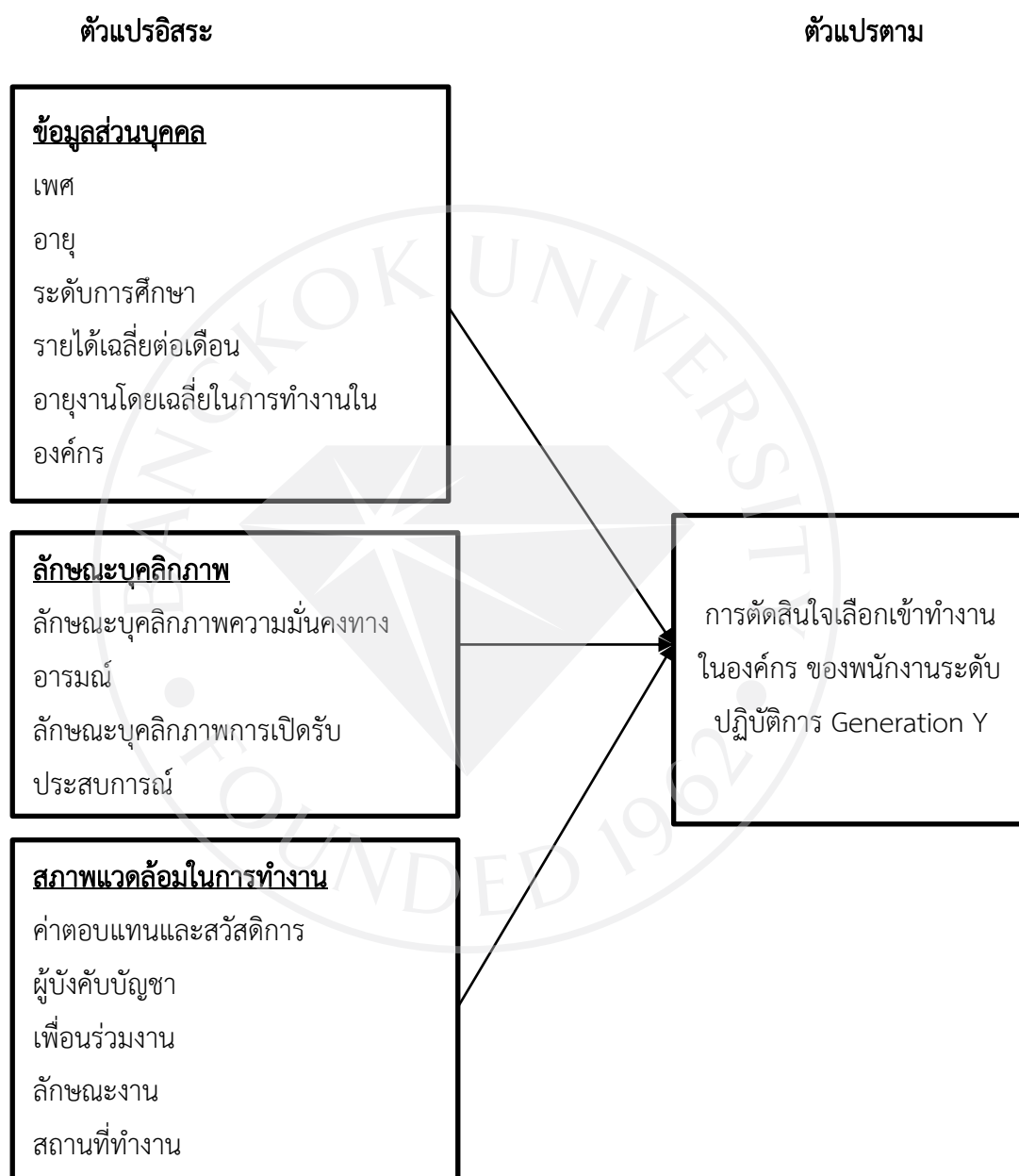
1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ ข้อมูลด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลลักษณะบุคลิกภาพ ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือข้อมูลระดับการตัดสินใจด้านคุณภาพ ด้านสถานที่ ด้านบุคลากรขององค์กรภาคเอกชน

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

1.4 กรอบแนวความคิด

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวความคิด



จากกรอบแนวคิดการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ตัวแปรด้านลักษณะบุคลิกภาพ และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขต กรุงเทพมหานคร โดยเป็นการวิจัยเพื่อให้ทราบว่าข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานครหรือไม่

1.5 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

1.5.1.1 ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ โดยเฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขต กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

1.5.1.2 อิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ และลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขต กรุงเทพมหานคร

1.5.1.3 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมุติฐานทั้ง 3 ข้อ จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่

การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.5.2.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t – test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F – test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: One – Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe)

1.5.2.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5.2.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.6.1 ข้อมูลส่วนบุคคลหมายถึง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ เป็นต้น

1.6.2 ลักษณะบุคลิกภาพหมายถึง สภาวะทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคล จะเป็นสิ่งประจำตัวของแต่ละคนทำให้แตกต่างจากคนอื่น ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานประสานกันของสมองที่ขึ้นอยู่กับพันธุกรรมและประสบการณ์ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อม

1.6.3 ความมั่นคงทางอารมณ์หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความอดทนในสถานการณ์ที่กดดัน และสามารถสะกดกั้นอารมณ์ของตนให้อยู่ในสภาพปกติเมื่อเผชิญต่อปัญหาในชีวิต

1.6.4 การเปิดรับประสบการณ์หมายถึง กระบวนการเปิดรับความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดจากการกระทำหรือสิ่งที่ได้พบเห็นมา ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อการเรียนรู้

1.6.5 สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน ที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

1.6.6 ค่าตอบแทนหมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

1.6.7 สวัสดิการหมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้ในฐานะเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.6.8 ผู้บังคับบัญชาหมายถึง ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการวิเคราะห์หน้าที่และผลที่คาดหวัง

ของงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ และวางแผนประเมินความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา ภายในบริษัทเอกชน เขตปทุมวัน

1.6.9 เพื่อนร่วมงานหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน เขตปทุมวัน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.6.10 พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิด ระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2540 ซึ่งปัจจุบันมีอายุ 20 – 37 ปี ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานภายใน บริษัทเอกชน เขตปทุมวัน ที่มีอายุระหว่าง 17 – 36 ปี ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบไปด้วย แผนกต่างๆ เช่น แผนกบัญชี แผนกทรัพยากรมนุษย์ แผนกการตลาด เป็นต้น

1.6.11 กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2508 – 2522 ปัจจุบันอายุ ปัจจุบันมีอายุ 38 – 52 ปี

1.6.12 กลุ่มเจนเนอเรชั่นบี (Generation B) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2489 – 2507 ปัจจุบันมีอายุ 53 – 71 ปี

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้ อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาวางแผนจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดความชัดเจนและ ตรงตามความต้องการของพนักงาน

1.7.2 ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อนำมาสู่การทำงานที่มีคุณภาพ

1.7.3 ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาวางแผนกระบวนการสรรหาพนักงาน เพื่อดึงดูดกลุ่มบุคคล ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานไทยอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ภายในองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรจำนวนมาก แต่ละคนนั้นจะมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป ซึ่งพฤติกรรมที่ถูกแสดงออกมานั้น มีผลมาจากปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งได้แก่ 1) อายุ บุคคลที่มีอายุมากในองค์กร ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง มักจะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อย แต่มีผลงานที่น้อยลง และจะทำงานที่เดิมไม่ลาออกหรือมองหางานใหม่ เนื่องจากหลายๆ ปัจจัย เช่น ค่าตอบแทนที่สูงตามอายุงาน หรือระยะเวลาที่เหลือระหว่างการทำงานใหม่ ไปจนถึงช่วงของการเกษียณงาน ส่งผลให้โอกาสในการเปลี่ยนงานน้อยลง 2) เพศ จากการศึกษาในเรื่องความแตกต่างทางด้านเพศ นักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายคลึงตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีลักษณะความคิดที่ก้าวไกล และมีความมุ่งมั่น คาดหวังที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่ในส่วนของความสามารถในการเรียนรู้ การปรับตัวทางสังคม และการแก้ไขปัญหาในการทำงานนั้น ความแตกต่างของเพศไม่ส่งผลให้ความแตกต่างกันแต่อย่างใด 3) สถานภาพการสมรส จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วนั้นมีความพึงพอใจในงาน เห็นคุณค่าของงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด และยังมีอัตราการขาดงานและลาออกน้อยกว่าอีกด้วย 4) ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานสูงภายในองค์กรนั้นจะมีมาตรฐานในการทำงานสูง มีความพึงพอใจในและจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มพนักงานใหม่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) กล่าวว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ เพศ สถานภาพทางครอบครัว รายได้ ระดับการศึกษา โดยปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จึงใช้เป็นตัววัดระดับถึงระดับความรู้ความสามารถ และเป็น

ข้อมูลในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร โดยมีตัวแปรปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ดังนี้ 1) เพศ เนื่องจากในบางตำแหน่งงานจะต้องใช้เพศที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องเลือกเพศตามความเหมาะสม เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิผล 2) อายุ บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แพลกใหม่ และกล้าทำทาส่งใหม่ให้แก่องค์กร ส่งผลให้องค์กรนั้น มีแนวทางในการทำงานที่แปลกใหม่อยู่เสมอ 3) สถานภาพ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติของบุคคลในด้านความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยผู้ที่มีสถานะโสดนั้น จะมีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรมากกว่าบุคคลที่สมรสแล้ว เนื่องจากมีเป้าหมายคือการพัฒนาและทำทุกอย่างเพื่อตนเอง ซึ่งต่างจากคนที่มีความรับผิดชอบแล้วที่มีเป้าหมายที่มากกว่าและต่างออกไป 4) การศึกษาเป็นข้อมูลที่บ่งบอกถึงความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรภายในองค์กร ให้ตรงตามหน้าที่รับผิดชอบตามตำแหน่งงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ตรงตามสิ่งที่บุคลากรได้ศึกษามานั้น จะช่วยให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทัศนาศรี (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในงานวิจัยเรื่องการศึกษาศักยภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของผู้ซื้อในตลาดนัด กรณีศึกษาตลาดนัดในกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ซื้อสินค้าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าในตลาดนัด ในกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ซื้อ และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้า ที่ตลาดนัดในกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ประกอบอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือนในภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามอายุ อาชีพ และรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ชิสากัญญา ศุภวงษ์ธนาภรณ์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในงานวิจัยเรื่องการศึกษาศักยภาพรับรู้ตราสินค้าชาเขียวอิชิตัน ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้บริโภคที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีการรับรู้ตราสินค้าด้านการระลึกไม่แตกต่างกัน (2) ผู้บริโภคที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ (ทุกด้านยกเว้นรายได้) แตกต่างกัน มี

การรับรู้ตราสินค้าด้านการจดจำไม่แตกต่างกัน (3) ผู้บริโภคที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ (ทุกด้าน ยกเว้นด้านเพศและรายได้) แตกต่างกันมีความชื่นชอบตราสินค้าแตกต่างกัน

2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะบุคลิกภาพ

Barrick, Mount & Judge (2001) กล่าวว่า ในแต่ละบุคคลนั้น จะมีลักษณะบุคลิกภาพที่ค่อนข้างถาวรและแตกต่างกันออกไป ทั้งที่แสดงออกมาในแง่ของหน้าตา ท่าทาง อารมณ์ ทัศนคติ ความคิด และพฤติกรรม โดยจะแตกต่างกันไปตามจิตใจ และจิตใต้สำนึกของแต่ละบุคคลจากการวิจัยพฤติกรรมองค์กร โดยการใช้แบบทดสอบที่ได้มาตรฐาน (Standardized Personality Tests) เพื่อใช้ในการพิจารณาบุคลิกภาพของตัวบุคคลทางจิตวิทยา เพื่อวิเคราะห์วิธีการคิดและลักษณะนิสัย พื้นฐานของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดมิติของบุคลิกภาพ 5 ประการ (Big Five Personality Dimension) โดยมีรายละเอียดเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการทำงานดังนี้ 1) ความมีสติสัมปชัญญะ (Conscientiousness) เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีต่อความสำเร็จของงานได้ทุกประเภท หมายถึง ความระลึกได้ และการรู้สึกตัวอยู่เสมอ ทั้งในขณะคิด ขณะพูด และในขณะกระทำสิ่งใดๆ ด้วยความระลึกในขณะนั้นว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ ผู้ที่มีลักษณะด้านสติสัมปชัญญะสูงจะมีผลงานออกมาในเกณฑ์ดี 2) การเปิดเผย (Extraversion) เป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านการขายและตำแหน่งงานบริหาร เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่ชอบการเข้าสังคม เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย จะได้รับพลังงานหรือถูกกระตุ้นโดยการได้ใช้เวลาในการอยู่ร่วมพูดคุย หรือทำสิ่งต่างๆ กับผู้อื่นมีความกระตือรือร้นสูง มักจะทำการต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว ดังนั้นโดยส่วนมากจึงเป็นคนที่พูดก่อนคิดอยู่เสมอ 3) การประนีประนอม (Agreeableness) เป็นแนวโน้มของบุคคลที่จะยอมตามผู้อื่น ชอบที่จะร่วมมือ ชอบความกลมกลืนทางสังคม เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นก่อนตนเอง ไม่ก่อให้เกิดผลทางบวกได้กับทุกอาชีพเสมอไป คนที่มีลักษณะด้านนี้ในระดับสูงและระดับปานกลางที่อยู่ในองค์กร มักจะมีค่านิยมที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นมองธรรมชาติของมนุษย์ในแง่ดี 4) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) เป็นบุคคลที่ค่อนข้างสงบ มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีอารมณ์สงบอยู่ได้ไม่นาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ทางบวกสูงเสมอไป คนกลุ่มนี้จะปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น มีหนทางของตนเอง ในขณะที่คนที่ไม่มั่นคงทางอารมณ์ส่วนใหญ่ได้ลาออกจากงานไป เนื่องจากขาดความอดทน 5) การเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to Experience) หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้างมีจินตนาการ ความรู้สึกไวต่อการรับรู้ มีความชาญฉลาดและการผ่านการขัดเกลาที่ดีบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ มักชอบมีความคิดแบบอนุรักษ์นิยม ชอบคิดตามกรอบประเพณีดั้งเดิม ไม่ซับซ้อนหรือลึกซึ้งมากนัก ไม่สนใจงานด้านศิลปะหรือวิทยาศาสตร์ และมีการตอบสนองทางอารมณ์ไม่มากนัก

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ได้กล่าวถึงประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ไว้ว่า ประชากรในกลุ่มนี้กำลังเติบโตและมีการเรียนรู้ เพื่อการใช้ชีวิตในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีสูง ทั้งการค้นคว้าข้อมูลข่าวสารต่างๆ และการเดินทางที่สะดวกรวดเร็ว ไปจนถึงอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ทันสมัย ไม่ว่าจะเป็น โทรศัพท์มือถือ สัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ก็ต้องเผชิญกับเหตุการณ์ความรุนแรงในสังคม และความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตเป็นอย่างมาก จึงส่งผลต่อพฤติกรรมของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ให้มีความเป็นตัวของตัวเอง ชอบความท้าทาย ต้องการการยอมรับ แต่ยังคงอ่อนไหวกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยเหตุนี้ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จึงมีลักษณะช่างสงสัย มีเงื่อนไข เป็นตัวของตัวเอง และชอบการปรับเปลี่ยนไม่วางแผนระยะยาว ส่งผลให้เกิดเป็นพฤติกรรมผู้บริโภคแบบปัจจุบันทันด่วน ที่อ่อนไหวต่อสิ่งเร้าและต้องการผลตอบแทนสูง โดยไม่ต้องการไต่เต้าในการทำงาน แต่ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จและเนื้อหาของงานมากกว่า กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความเฉลียวฉลาด และสร้างสรรค์และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความสะดวกสบายในชีวิต ฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการและคุณลักษณะงาน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน และ (4) เพื่อศึกษาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จากกลุ่มประชากรจำนวน 250 คน ที่ครอบคลุมข้อมูลใน 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม, แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยคุณลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบแบบที (t-test), แบบ One-Way ANOVA และแบบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

กล้าหาญ ภู นาน (2557) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่ โดยการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ (1) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะบุคลิกภาพและ (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บัณฑิตใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 310 คน โดยใช้แบบสอบถามทัศนคติ สถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ วิเคราะห์สมการโครงสร้างผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายการปรับตัวในการทำงาน ได้ร้อยละ 39 ตลอดจนผลการทดสอบสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ผลวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับให้ผู้บริหารใช้ในการสนับสนุน หรือพัฒนาบุคลิกภาพ และความพึงพอใจของบัณฑิตใหม่ให้สามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Moos (1986) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วย 3 มิติคือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มิติเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่ร่วมกันทำงาน 1) มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ความเป็นมิตร ช่วยเหลือและสนับสนุนกันในการปฏิบัติงาน นับตั้งแต่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ไปจนถึงและการสนับสนุนจากองค์กร มิตินี้จะประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน มิตินี้จะประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนเสรีในการทำงาน ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านความกดดันในการทำงาน 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ถึงโครงสร้างของระบบงานภายในหน่วยงาน มิตินี้จะประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากร จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านนี้

Herzberg (1959) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทคือ ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น และปัจจัยแห่งสุขลักษณะ ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้นคือสิ่งที่ทำให้คนสนใจ และพึงพอใจได้ เป็นลักษณะของผลที่จะเกิดขึ้นจากตัวเนื้องาน ได้แก่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับผิดชอบงานที่ทำ และได้รับการยกย่องสรรเสริญจากงานที่ทำ ไปจนถึงความรู้สึกได้มีการพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเหล่านี้เป็นแหล่งของแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยแห่งสุขลักษณะคือสิ่งที่ทำให้คนไม่พอใจ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน นโยบายองค์กร การบริหารจัดการของหัวหน้างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ โดย Herzberg แนะนำหัวหน้างานว่าให้คอยสำรวจความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ของบุคลากรอยู่เสมอ ด้วยการเสริมสร้างปัจจัยแห่งสุขลักษณะในที่ทำงาน แต่หากจะกระตุ้นให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะต้องใช้ปัจจัยแห่งความพึงพอใจ

นัยนา สุภาพ (2558) ได้ศึกษาเรื่องเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส. อินทรมันท์แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่การทำงาน (2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และ(3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัท พี.เอส.อินทรมันท์แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 133 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิเคราะห์ทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอย แบบพหุคูณ ผลวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทพี.เอส.อินทรมันท์แอนด์ คอนสตรัคชั่น ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ (1) เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรองค์การธุรกิจไทยที่ได้รับรางวัลองค์กรที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน กับความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมของผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการศึกษาพบว่า (1) องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 มีพฤติกรรมของผู้นำสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสร้างสรรค์ และความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรอยู่ที่ระดับสูง (2) พฤติกรรมของผู้นำสภาพแวดล้อมการทำงานและความสร้างสรรค์ในงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) พฤติกรรมของผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร และทั้งสองตัวแปรยังมีอิทธิพลร่วมต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร ในกรณีที่พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงานร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม และพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงร่วมกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม

2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

Ginzberg (1974) ได้สรุปกระบวนการเลือกอาชีพของบุคลากรไว้ดังนี้คือ 1) กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในช่วงอายุ 7 - 21 ปี ของแต่ละบุคคล 2) กระบวนการเลือกอาชีพ เป็นกระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคล ที่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนและไม่มีการย้อนกลับ 3) การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคล เป็นกระบวนการที่มีเหตุผล โดยจะผสมผสานระหว่างความสามารถ ความสนใจ และโอกาสในการประกอบอาชีพ

นอกจากนั้น Ginzberg ยังได้สรุปตัวแปรในกระบวนการเลือกอาชีพของ บุคคลซึ่งถือว่าเป็นรากฐานของทฤษฎีไว้ดังต่อไปนี้ 1) สภาพความเป็นจริง (Reality) ของบุคคล ได้แก่ความรู้ความสามารถ ซึ่งมีตัวแปรที่สำคัญมากที่สุดคือโอกาส บุคคลที่ไม่มีความสามารถ หรือไม่มีโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียน ย่อมมีโอกาสน้อยที่จะประกอบอาชีพที่มีรายได้ดี และเป็นที่ยอมรับในสังคม 2) ระดับการศึกษา (Education Process) บุคคลที่ได้รับการศึกษามาก ย่อมจะมีโอกาสในการเลือกอาชีพมากกว่า 3) อารมณ์เป็นตัวแปร (Emotional Factor) อารมณ์เป็นตัวแปรในการเลือกอาชีพสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) บุคคลบางกลุ่มมีความหรือความชอบในงานศิลปะ บางกลุ่มสนใจในงานวิทยาศาสตร์ 4) ค่านิยมเป็นตัวแปร (Personal Values) ค่านิยมมีผลต่อการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านคำตอบแทน และสภาพแวดล้อม เป็นต้น

Ginzberg ได้แบ่งขั้นตอนการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะเพ้อฝันถึงอาชีพ (Fantasy Period) ได้แก่ช่วงอายุต่ำกว่า 11 ปี เด็กจะมีความเพ้อฝันถึงอาชีพต่างๆ ที่ตนชอบ โดยได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว เช่น โทรทัศน์ หนังสือ หรืออาชีพของบุคคลในครอบครัว โดยไม่ได้คำนึงถึงความเป็นไปได้ที่แท้จริง 2) ระยะพิจารณาอาชีพ (Tentative Period) ได้แก่ช่วงอายุ 11-17 ปี 3) ระยะเลือกอาชีพตามความเป็นจริง (Realistic Period) เป็นขั้นที่เด็กมีอายุระหว่าง 17 ปี จนถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

Elster (1986) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผล และสมมติฐานพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับตัวแสดง คือการที่ตัวบุคคลรู้ถึงทางเลือกต่างๆ ทางที่มีอยู่ (Preferences) รู้ถึงข้อจำกัดของทางเลือกที่มี (Constraints) รู้ถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการเลือกทางเลือกแต่ละทาง (Outcomes) และรู้ถึงข้อมูลที่สามารถนำไปจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกที่มีอยู่ได้ (Preference Ordering) และในส่วนของ การจัดลำดับทางเลือกที่มีอยู่นั้น Elster ได้เสนอว่าตัวบุคคลอาจใช้วิธีการแปลงทางเลือกที่มีอยู่ให้เป็นตัวเลขในเชิงคณิตศาสตร์ โดยทางเลือกที่ให้อรรถประโยชน์ (Utility) สูงสุดย่อมมีตัวเลขสูงที่สุด ดังนั้น ตัวบุคคลที่มีเหตุผล (Rational Actor) ย่อมสามารถตัดสินใจในการเลือกทางเลือกแต่ละทาง ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้เรียกว่า “ฟังก์ชันอรรถประโยชน์” (The Utility Function) ในทำนองเดียวกัน Ostrom & Ostrom (1971, p. 203) ในบทความ “Public Choice: A Different Approach to the Study of Public Administration” (1971) ได้

สรุปถึงพฤติกรรมของปัจเจกที่มีเหตุมีผลไว้ 4 ประการ อันประกอบไปด้วย 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่แตกต่างกันไป และคำนึงถึงผลประโยชน์ตัวเองเป็นหลัก (Self-Interest) 2) มนุษย์มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ (Rational) รู้ในผลของทางเลือกทุกๆ ทาง และสามารถลำดับความชอบที่มีเพื่อเลือกทางที่ดีที่สุดให้แก่ตนเอง 3) มนุษย์จะเลือกทางเลือกที่ให้ประโยชน์แก่ตนมากที่สุด (Maximizing Strategies) โดยที่แต่ละคนจะพิจารณาจากทางเลือกที่มีอยู่ 4) มนุษย์จำเป็นต้องใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอในการเลือกทางเลือกในข้างต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจ ตามลำดับขั้นของ Maslow (1954) ได้กล่าวไว้ว่า "มนุษย์มีความต้องการความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความ ต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ" ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 5 ขั้น ดังนี้ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค น้ำดื่ม อากาศ เป็นต้น 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว ก็มักที่จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน และความต้องการความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน 3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการส่วนหนึ่งทางสังคมอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการได้รับความรัก และความต้องการได้รับการยอมรับในสังคม เป็นต้น 4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะภายในสังคม เช่น ความต้องการได้รับการเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เช่น ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่หวัง และความต้องการตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีข้างต้น สามารถนำทฤษฎีแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานในองค์กร ตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูง ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกายในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศ และค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เป็นต้น 2) ความต้องการความปลอดภัยในองค์กร ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่ออาชีวอนามัย และสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของในองค์กร ได้แก่ คุณภาพของการบริหารจัดการ และความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น 4) ความต้องการได้รับการนับถือยกย่องในองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และการจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรม เป็นต้น 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในองค์กร ได้แก่ งานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

พรทวี เกื้อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน การยกย่องนับถือ ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และ (3) ปัจจัยค่าได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม เหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน การสุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้าตามสัดส่วนของกลุ่มอุตสาหกรรมจำนวน 10 บริษัท บริษัทละ 40 ชุดและใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้ T-Test ใช้ F-Test (One way ANOVA) และใช้ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเป็นเพศชาย ร้อยละ 77.75 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 69.50 มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 47.50 มีสถานภาพสมรสแต่งงาน ร้อยละ 51.75 มี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 60.75 และมีอายุการทำงาน 4-5 ปี ร้อยละ 40.50 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค่าจูง มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยค่าจูงด้านสภาพในงาน มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

วพัชรินทร์ ชุตินวงศ์รุ่งโรจน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ โอกาสเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม รวมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับผลการเรียนเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของครอบครัว และภูมิฐานะ ว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคัดเลือกพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้คือนักศึกษาจบใหม่และเข้าทำงานในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ตั้งแต่

ระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุงานระหว่าง 6 เดือนไปจนถึง 2 ปี โดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม โดยที่ผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบกลับที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 350 ชุด จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับ สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงานตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงลบต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber สำหรับด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบ บัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่งของ First Jobber โดยผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยระหว่าง 2.25 – 3.00 มีค่าเฉลี่ย ที่จะตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง มากกว่าผู้ที่มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยสูง

บทที่ 3 ระเบียบการวิจัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อมูลการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ใบขอขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.1.1.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย

(Generation Y)

ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร โดยมีระดับการวัดดังนี้

1. เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. อายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ

(Ordinal Scale)

3.1.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.1.1.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีระดับการวัดแบบ
 อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความคิดเห็นปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความคิดเห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.5 ข้อมูลระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงาน

เจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

ข้อมูลระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย
 (Generation Y) ประกอบด้วยปัจจัยด้านคุณภาพปัจจัยด้านสถานที่และปัจจัยด้านบุคลากร โดย
 มีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงาน

เจนเนอเรชันวาย (Generation Y)จะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|---|------------------|
| 1. ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงาน
เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบ
ความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ
ความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำ
แบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)
ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวล
หาค่าครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ตารางที่ 3.1: ตารางความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	ค่าความ เชื่อมั่น
1. ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานเจนเนอเรชันวาย(Generation Y) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)	6	0.754
2. ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานเจนเนอเรชันวาย(Generation Y) ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)	4	0.826
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	6	0.743
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา	5	0.939

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ): ตารางความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	ค่าความ เชื่อมั่น
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน	3	0.787
6. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงาน	3	0.764
7. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน	4	0.850
8. การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านคุณภาพ	3	0.854
9. การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านสถานที่	3	0.794
10. การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ด้านบุคลากร	3	0.613
รวม	40	0.937

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก ณ อาคารอล ซีซั่นส์เพลส ถนนวิฑู แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน เนื่องจากเป็นหนึ่งในโครงการพัฒนาอาคารสำนักงานที่ใหญ่ที่สุด ที่ตั้งอยู่ใจกลางย่านธุรกิจการค้าของกรุงเทพมหานคร ที่มีทั้งส่วนสำนักงานให้เช่าและส่วนของศูนย์การค้าเป็นจำนวนมาก

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการสำรวจออกเป็น 3 วัน ซึ่งมีจำนวนของผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละวันไม่น้อยไม่เท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามวันที่ได้นำเสนอตัวเลขดังนี้ วันที่ 7 สิงหาคม 2560 จำนวน 100 คน วันที่ 15 สิงหาคม 2560 จำนวน 100 คน และวันที่ 21 สิงหาคม 2560 จำนวน 200 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามกับพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) บริษัทเอกชนตามวันที่ 7 สิงหาคม 2560 จำนวน 100 คน วันที่ 15 สิงหาคม 2560 จำนวน 100 คน และวันที่ 21 สิงหาคม 2560 จำนวน 200 คน

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม มีการทำแบบสอบถามโดยพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) บริษัทเอกชน บริเวณอาคารออลซีซั่นเพลส

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน อายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

3.5.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใน ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงาน ในองค์กร

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศหญิง	228	57.0
2. อายุ 20 - 25 ปี	206	51.5
3. ระดับการศึกษาปริญญาตรี	297	74.3
4. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท	165	41.3
5. อายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร 1 - 2 ปี	168	42.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.0 อายุ 20 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.3 รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 41.3 อายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร 1 - 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.0

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพประกอบด้วย ลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพประกอบด้วยลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)

ลักษณะบุคลิกภาพ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ความหมายระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์	3.97	0.591	มาก
2. ลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์	4.16	0.607	มาก
รวม	4.07	0.599	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความคิดเห็นของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วยลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.07$), (S.D. = 0.599)

4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	ความหมายระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.67	0.729	มาก
2. ผู้บังคับบัญชา	4.01	0.744	มาก
3. เพื่อนร่วมงาน	3.98	0.716	มาก
4. ลักษณะงาน	3.85	0.695	มาก
5. สถานที่ทำงาน	3.86	0.723	มาก
รวม	3.87	0.723	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.87$), (S.D. = 0.723)

4.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านสถานที่ และด้านบุคลากร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ความหมายระดับการตัดสินใจ
ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)	3.94	0.593	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านสถานที่และด้านบุคลากร (Generation Y) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.94$), (S.D. = 0.593)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

4.2.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม ปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

ระดับการตัดสินใจเลือก เข้าทำงานในองค์กร	เพศชาย			เพศหญิง			t	p
	N	\bar{X}	(S.D.)	N	\bar{X}	(S.D.)		
รวม	172	3.94	0.618	228	3.94	0.575		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศพบว่า

เพศชายและเพศหญิงส่งผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร

ข้อมูลส่วนบุคคล	df	F	นัยสำคัญสถิติ
1. อายุ	2	0.685	0.505
2. ระดับการศึกษา	2	0.800	0.450
3. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน	3	1.374	0.250
4. อายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร	3	2.595	0.052

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความแตกต่างของ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพประกอบด้วยลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่า อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพประกอบด้วยลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ลักษณะบุคลิกภาพ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)	0.211	3.754	0.000*
2. ลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)	0.320	5.687	0.000*

$R^2 = 0.228$, $F\text{-Value} = 59.962$, $n = 400$, $P\text{-Value} \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.7 ลักษณะบุคลิกภาพประกอบด้วยลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) คิดเป็นร้อยละ 21.1 และลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) คิดเป็นร้อยละ 32.0 ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.184	3.893	0.000*
2. ผู้บังคับบัญชา	0.193	4.094	0.000*
3. เพื่อนร่วมงาน	0.161	3.808	0.000*
4. ลักษณะงาน	0.158	3.107	0.002*
5. สถานที่ทำงาน	0.219	4.557	0.000*

$R^2 = 0.488$, F-Value = 76.97, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการคิดเป็นร้อยละ 18.4 ผู้บังคับบัญชาคิดเป็นร้อยละ 19.3 เพื่อนร่วมงานคิดเป็นร้อยละ 16.1 ลักษณะงานคิดเป็นร้อยละ 15.8 และสถานที่ทำงานคิดเป็นร้อยละ 21.9 ที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานครมีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้

5.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1

ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยความต่างในด้านนี้เป็นปัจจัยที่ทุกองค์กรใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ตัวบุคคลเองไม่จำเป็นต้องใช้ปัจจัยในด้านนี้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร จึงสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภายในองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรจำนวนมาก ที่มีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป ซึ่งพฤติกรรมที่ถูกแสดงออกมานั้น มีผลมาจากปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีอิทธิพลและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จึงใช้เป็นตัววัดระดับถึงระดับความรู้ความสามารถ และเป็นข้อมูลในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนา หงส์มา (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของผู้ซื้อในตลาดนัด กรณีศึกษาตลาดนัดในกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี และงานวิจัยของ ชิสากัญญ์ ศุภวงศ์ธนาภานต์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในงานวิจัยเรื่องการศึกษาการรับรู้ตราสินค้าชาเขียวอิชิตันของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

5.1.2 สมมติฐานข้อที่ 2

อิทธิพลของข้อมูลด้านลักษณะบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to

Experience) ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานใจองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลด้านลักษณะบุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานใน องค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดของ Barrick, Mount & Judge (2001) กล่าวว่าในแต่ละบุคคลนั้น จะมีลักษณะบุคลิกภาพที่ค่อนข้างถาวรและแตกต่างกันออกไป ทั้งที่แสดงออกมาในแง่ของหน้าตา ท่าทาง อารมณ์ทัศนคติ ความคิด และพฤติกรรม โดยจะแตกต่างกันไปตามจิตใจและจิตใต้สำนึก ของแต่ละบุคคล โดยบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) จะปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น มีหนทางของตนเอง และบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพการเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to Experience) จะมีความขี้สงสัย ใฝ่หาความรู้ อยากรู้อยากเห็น ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพทั้งสองนั้น มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของตัวบุคคลสูง และสอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดของกานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ได้กล่าวถึงประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ไว้ว่า ประชากรในกลุ่มนี้เติบโต เรียนรู้ และใช้ชีวิตอยู่ในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง และมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก ซึ่งนำไปสู่วิถีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว เป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับและความเข้าใจ และมักที่จะมีเงื่อนไขในการทำงาน จึงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกรบิโรคอย่างปัจจุบันทันด่วน ตามความต้องการและความพึงพอใจของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และงานวิจัยของ กล้าหาญ ณ น่าน (2557) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่

5.1.3 สมมติฐานข้อที่ 3

อิทธิพลของข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ประกอบด้วยค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และสถานที่ทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานใจองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เขต กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานใจองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ Moos (1986) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วย 3 มิติคือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มิติเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่ร่วมกันทำงาน และสอดคล้องกับ

ทฤษฎีและแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทคือ ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น และปัจจัยแห่งสุขลักษณะ โดย Herzberg แนะนำให้หัวหน้างานให้คอยตรวจสอบความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วยการเสริมสร้างปัจจัยแห่งสุขลักษณะในที่ทำงาน แต่ถ้าจะกระตุ้นให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะต้องใช้ปัจจัยแห่งความพึงพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา สุภาพ (2558) ได้ศึกษาเรื่องเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส. อินทรมันท์แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด และงานวิจัยของ ศิวพร โปรยานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องเรื่องพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552

5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไป ผู้ทำวิจัยจึงเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

5.2.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

5.2.1.1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัตส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาการคัดเลือกเข้าทำงานจากคุณสมบัติอื่นๆ เนื่องจากพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) นั้นมีความสามารถ มีความคิดที่แปลกใหม่ และมักจะเลือกองค์กรที่พิจารณาฝีมือจากผลงาน

5.2.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของข้อมูลด้านลักษณะบุคลิกภาพ มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ให้เหมาะสมตาม ยุคสมัยที่เปลี่ยนไป เพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์กร และความสุขในการทำงานของพนักงาน

5.2.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ช่วยเสริมสร้างกระบวนการคิด ให้เหมาะสมต่อเวลาและความสามารถของพนักงาน มีการกล่าวคำชมเชย และมีสวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.2.2.1 แนะนำให้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างในสถานที่ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มอื่นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมือนกันหรือไม่

5.2.2.2 แนะนำให้ศึกษากับตัวแปรอื่นที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่นี้ เพราะอาจจะมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ฉะนั้นควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น ความเครียดในการทำงาน หรือด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารนำผลที่ได้ไปปรับใช้กับธุรกิจได้จริง



บรรณานุกรม

- กรณีการ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บีโตะเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กล้าหาญ ณาน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 31(1), 39-67.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจเนอเรชันเรซิ่นวัยกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์ และศิลปศาสตร์*, 2(1), 15-27.
- ฉัตรนภา ทิละกุล. (2555). *บุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันเรซิ่นวัยที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชิสากัญญา ศุภวงศ์ธนาภานต์. (2557). *การรับรู้ตราสินค้าชาเขียวอิตินของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ทัศนาศ หงส์มา. (2555). *รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าของผู้ซื้อในตลาดนัด กรณีศึกษา ตลาดนัดในกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจ, เทคโนโลยีมหานคร*.
- พัชรินทร์ ชุตินพงศ์รุ่งโรจน์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับ สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์*. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษาศึกษา.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้บริหารและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงาน ของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Barrick, M.R., Mount, M K., & Judge, T.A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millenium: What do We Know and Where do We Go Next?. *International Journal of Selection and Assessment*. 9, 9-30.

Ginzberg, E. (1974). *Counseling for career development*. Boston: Houghton Mifflin.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill.

Jon, E. (1986). *Rational choice*. Oxford: Basil Blackwell.

Moos, R.H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*.
New York: Wiley & Sons.





แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการ
ตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย
(Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร: กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนประกอบการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ตามความเป็นจริง และขอรับรองว่าข้อมูลในการตอบแบบสอบถามที่ท่านให้จะถือเป็นความลับเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในทางการศึกษาเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำหรับความกรุณาที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้
แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย × ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 – 25 ปี

26 – 31 ปี

32 – 37 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท

15,001 – 25,000 บาท

25,001 – 35,000 บาท

35,001 บาทขึ้นไป

5. อายุงานโดยเฉลี่ยในการทำงานในองค์กร

ไม่เกิน 1 ปี

1 – 2 ปี

3 – 4 ปี

5 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

กรุณาทำเครื่องหมาย × ลงในช่อง ให้ตรงกับบุคลิกภาพของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น: 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของพนักงาน Generation Y	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ลักษณะบุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)					
2.1 ท่านเป็นคนไม่วิตกกังวลหรือหวาดกลัวต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
2.2 ท่านเป็นคนคิดนอกกรอบและมั่นใจในตัวเองสูงเมื่อได้รับมอบหมายงานที่แปลกใหม่					
2.3 ท่านกล้าซักถามเมื่อเกิดข้อสงสัยในงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.4 ท่านเป็นคนหนักแน่น ไม่ย่อท้อต่องานที่เกินกว่าขีดความสามารถ					
2.5 ท่านสังสรรค์กับเพื่อนฝูงน้อย และให้เวลากับกิจกรรมที่ตนเองรักมากกว่า					
2.6 ท่านแสวงหาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
ลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)					
2.7 ท่านเข้าใจและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว					

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของพนักงาน Generation Y	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2.8 ท่านชอบสังเกตและสนใจกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเสมอ					
2.9 ท่านเป็นคนที่เปิดใจและยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ของเพื่อนร่วมงาน					
2.10 ท่านชอบทำงานร่วมกับกลุ่มคนภายในองค์กรทุกระดับ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย × ลงในช่อง ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อที่ทำงานปัจจุบันมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น: 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
คำตอบแทนและสวัสดิการ					
3.1 มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
3.2 มีการจ่ายโบนัสประจำปีอย่างเหมาะสม					
3.3 มีประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ และประกันสุขภาพที่เหมาะสม					
3.4 มีวันหยุดเพียงพอ และเหมาะสม					
3.5 มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ยาวต่อเนื่องและเหมาะสม					
3.6 สามารถเบิกค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ผู้บังคับบัญชา					
3.7 หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
3.8 หัวหน้างานสามารถตอบสนองเรื่องงานได้ทันทั่วถึง					
3.9 หัวหน้างานให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
3.10 หัวหน้างานมีความสามารถในการตัดสินใจที่เปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์					
3.11 หัวหน้างานมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม					
เพื่อนร่วมงาน					
3.12 เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
3.13 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในด้านการทำงาน					
3.14 เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
ลักษณะงาน					
3.15 ลักษณะงานและจำนวนงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและเวลา					
3.16 ลักษณะงานมีความท้าทายและน่าสนใจ					
3.17 ลักษณะงานช่วยพัฒนาและต่อยอดความคิดของท่านได้					
สถานที่ทำงาน					
3.18 สถานที่ทำงานเงียบสงบ และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
3.19 สถานที่ทำงานสะอาด และเป็นระเบียบ					
3.20 สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน					

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3.21 สถานที่ทำงานมีพื้นที่สำหรับการพักผ่อนในเวลาพักที่น่าสนใจ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงาน Generation Y

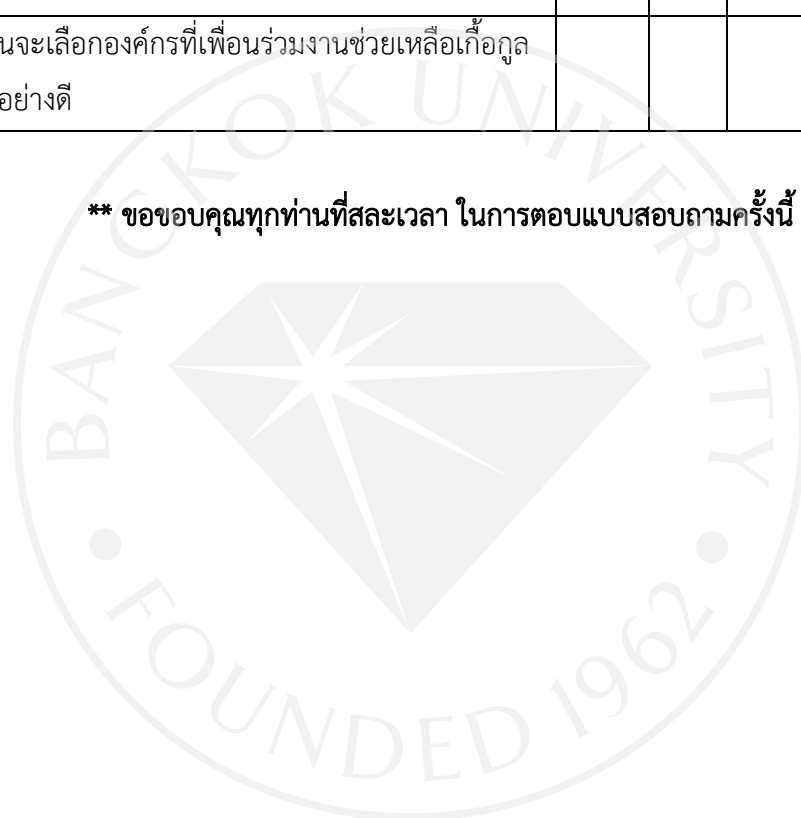
กรุณาทำเครื่องหมาย × ลงในช่อง ให้ตรงกับระดับการตัดสินใจของท่านมากที่สุด

ระดับการตัดสินใจ: 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กรภาคเอกชน	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านคุณภาพ					
4.1 ท่านจะเลือกองค์กรที่มีคุณภาพในด้านการบริหารจัดการ					
4.2 ท่านจะเลือกองค์กรที่มีความเติบโตอย่างต่อเนื่อง					
4.3 ท่านจะเลือกองค์กรที่เป็นที่ยอมรับของสังคม					
ปัจจัยด้านสถานที่					
4.4 ท่านจะเลือกองค์กรที่อยู่ใกล้กับที่อยู่อาศัยของท่าน					
4.5 ท่านจะเลือกองค์กรที่มีการจัดสถานที่และมีการสร้างบรรยากาศภายในที่เหมาะสมต่อการทำงาน					
4.6 ท่านจะเลือกองค์กรที่อยู่ในบริเวณที่มีการคมนาคมที่สะดวก					
ปัจจัยด้านบุคลากร					
4.7 ท่านจะเลือกองค์กรที่ผู้บริหารมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ					

ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กรภาคเอกชน	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ยอมรับของสังคม					
4.8 ท่านจะเลือกองค์กรที่ผู้บริหารมีความสามารถและมีผลงานที่โดดเด่น					
4.9 ท่านจะเลือกองค์กรที่เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นอย่างดี					

**** ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลา ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ****



ประวัติผู้เขียน**ชื่อ-สกุล**

พรจิรา ปัญญาฟู

อีเมล

pornjira.pany@gmail.com

ประวัติการศึกษา

2558

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์
(การโรงแรม) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ**ประสบการณ์ทำงาน**

2559 – ปัจจุบัน

Human Resources
Chateau de Bangkok

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 22 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) พ.ร.ก. ปัทมาภู่ อยู่บ้านเลขที่ 287-289

ซอย ถนน พหลโยธิน ตำบล/แขวง ในเมือง

อำเภอ/เขต เฟื่อง จังหวัด จอมพลถนอม รหัสไปรษณีย์ 34000

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7590201393

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา

คณะ บริหารธุรกิจ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ" ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ" อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้

สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

..... การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ล้างหน้า บุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมใหม่ที่น่าสนใจ ที่มีผลต่อพฤติกรรม (เรื่อง) ทั่วไปของนักศึกษาในองค์กร :


..... การศึกษาของนักศึกษาในบริบทของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร


ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า "วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์")


ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถใช้งานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาที่ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ..... ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(นางสาว เหวริระ) บัญญาฟู)

ลงชื่อ..... ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญญา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ..... พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤติกา ลีมลาลัย)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ..... พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร