

บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่ม
พนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย
Personality Factors Influencing Job Characteristics and Achievement Motivation
in Generation Y: Case Study of Workers in Government Sectors and Private
Sectors of Thailand

พัชรศิริ ราชรักษ์

Phatcharasiri Ratcharak

นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ท่าพระจันทร์)

Master of Business Administration with Concentration on Human Resource and Organization Management,
Thammasat University (Thaprachan)
E-mail Address: Aong_narakjang@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ศึกษาและหาความสัมพันธ์ในประเด็นหลัก 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ บุคลิกภาพ, คุณลักษณะของงาน และระดับของ
ความต้องการประสบความสำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในพนักงานกลุ่ม Generation Y ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนใน
ประเทศไทย อีกทั้งยังเปรียบเทียบองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ, คุณลักษณะของงานที่ต้องการ และระดับความต้องการประสบความสำเร็จ
ระหว่างกลุ่มพนักงานที่สังกัดภาครัฐกับเอกชน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐจำนวน
98 คน และผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนจำนวน 302 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม
ทางสถิติ (SPSS for Windows)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีคะแนนบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับ
ประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ สำหรับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มตัวอย่างพนักงาน
กลุ่ม Generation Y ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีความต้องการแตกต่างกันคือ มิติด้านความสำคัญของงานและมิติด้าน
ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน
ในสังกัดภาครัฐ ทางด้านการศึกษาหาความสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ, คุณลักษณะ
เฉพาะของงานที่ต้องการ และระดับของความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y โดยมี 7 ตัวแปรจาก
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงาน ซึ่งได้แก่ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลายของทักษะ
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง ข้อมูลผลการปฏิบัติงานความชัดเจนของงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงออก
สามารถรวมกันทำนายระดับความต้องการประสบความสำเร็จได้

คำสำคัญ: เจเนอเรชันวาย บุคลิกภาพ คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการประสบความสำเร็จ

Abstract

This study examines and finds the relationship among personality factors, job characteristics and achievement motivation of Gen Y workers in government sectors and private sectors of Thailand. Moreover this study compares personality



WMS Journal of Management

Walailak University

Vol 1. No.1 (May – Aug 2012): หน้า 29 - 45

factors, job characteristics and achievement motivation between workers in government sectors and workers in private sectors. 400 representative samples consist of 98 Gen Y workers in government sectors and 302 Gen Y workers in private sectors. The survey questionnaire was the method selected to collect primary data which was later processed and analyzed by SPSS for Windows in order to obtain important statistical data.

The study findings show Gen Y workers in private sectors have two personality factors, which are openness to experience and conscientiousness more than Gen Y workers in government sectors. Core job dimensions, which Gen Y workers in private sectors want more than Gen Y workers in government sectors, are task significant and feedback. Moreover this study finds that Gen Y workers in private sectors have achievement motivation more than Gen Y workers in government sectors. The relationship findings show the relationship among personality factors, job characteristics and achievement motivation. Seven variables from Big Five personality factors and core job dimensions in The Job Characteristics Model, that are autonomy, skill variety, conscientiousness, agreeableness, feedback, task identity and extraversion, can use to predict achievement motivation level.

Keywords: Generation Y, Gen Y, Personality, Job characteristics, Need for achievement, Achievement motivation

1. บทนำ

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา องค์กรต่างๆ ได้พบกับพนักงานกลุ่มหนึ่งที่ถูกรู้จักว่า เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีแนวโน้มที่จะออกไปจากองค์กรอย่างไม่มี ความลังเล ทั้งที่ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารว่าเป็นพนักงานที่เก่ง มีความสามารถหลากหลาย สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน และมีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี แต่พนักงานกลุ่มนี้ไม่มีความอดทนพอที่จะทำงานอยู่ในองค์กร เพื่อก้าวขึ้นไปเป็นผู้บริหารในอนาคต ซึ่งพนักงานรุ่นใหม่มีความแตกต่างไปจากพนักงานรุ่นเก่าที่องค์กรมีอยู่ ดังนั้นความแตกต่างและปัญหาในการทำงานร่วมกันเหล่านี้ ทำให้พนักงานกลุ่มนี้ออกจากองค์กรก่อนเวลาอันสมควร อย่างไรก็ตามปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญนั้นไม่ใช่ปัญหาจากคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) แต่มีสาเหตุมาจากตัวระบบโครงสร้างและการทำงานขององค์กรที่ไม่ได้ออกแบบมาเพื่อรองรับความหลากหลายอย่างสุดขีดของบุคลากรในองค์กร แต่คนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เป็นจุดเปลี่ยนในองค์กรต้องเริ่มให้ความสำคัญ และตระหนักกับเรื่องความหลากหลายของคนหลากหลายเจนเนอเรชันในองค์กร เพราะคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เป็นความท้าทายที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้พบนอกเหนือจากประเด็นพื้นฐาน เช่น เรื่องของช่องว่างระหว่างวัยแล้ว ยังจะต้องรับมือกับความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากวิถีชีวิตระหว่างคนรุ่นเก่าที่มีวิถีชีวิต ทักษะในการใช้ชีวิต ที่แตกต่างจากของคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) อย่างมาก ดังนั้นจึงส่งผลให้ทางองค์กรต่างๆ วางกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารพนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นอย่าง

ยิ่งที่ทางองค์กรควรมีความเข้าใจในความแตกต่างของคนในช่วงอายุเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในแง่มุมต่างๆ เช่น ทางด้านบุคลิกภาพ ทักษะคิด นิสัย ความคิด ความเชื่อ ความชอบ และมุมมองต่อการทำงาน เป็นต้น

มีการศึกษาจากทั่วโลกที่ได้ศึกษาและกำหนดคุณลักษณะร่วมกันของคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) แต่ไม่ได้เป็นคุณลักษณะร่วมกันของคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในประเทศไทยทุกประการ เนื่องจากบุคลิกภาพและคุณลักษณะร่วมของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีความไม่แน่นอนและไม่สามารถระบุได้แน่ชัด มีการเปลี่ยนแปลงไปตามถิ่นที่อยู่ ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจที่บุคคลนั้นเผชิญร่วมด้วย แต่ในบางประเทศพบว่ากลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) แม้จะอยู่ในประเทศเดียวกัน ก็มีบุคลิกภาพ ทักษะคิด และพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกันออกไป เช่น ในประเทศอินเดีย คนกลุ่มนี้มีคุณลักษณะร่วม (Common Traits) ที่แตกต่างกันไปตามชนชั้นวรรณะ (Erickson, 2009) ดังนั้นสิ่งที่การศึกษาก่อนหน้านี้ได้ทำมานั้น ไม่ใช่คุณลักษณะร่วมของคนเจนเนอเรชันวายระดับประเทศ (National Characteristics of Generation Y) ของประเทศไทย เห็นได้จากการศึกษาที่นักวิจัยหลายท่าน ได้นำผลการศึกษาคุณลักษณะร่วมกันของ Generation Y ในต่างประเทศ มาปรับใช้ให้เข้ากับประเทศของตนเอง

สำหรับการศึกษากลุ่มพนักงาน Generation Y ในประเทศไทยมีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่าปัจจัยหนึ่งที่กลุ่มพนักงานในช่วงอายุนี้นในประเทศไทยให้ความสำคัญในระดับสูงในการพิจารณาเข้าร่วมงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งคือปัจจัยด้านลักษณะของงาน (บริษัท โนเลจสตอร์ม คอนซัลตติ้ง จำกัด, 2550; ชัยวัฒน์, 2552; อัจฉริยา, 2552) การปรับเปลี่ยน



คุณลักษณะของงานให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของคนกลุ่มนี้ จะส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจและเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จของพนักงานกลุ่มนี้ต่อไป ซึ่งแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (McClelland, 1969)

สิ่งที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเกิดแรงบันดาลใจในการทำการวิจัยที่มุ่งเน้นที่จะศึกษาและหาความสัมพันธ์ในประเด็นหลัก 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ บุคลิกภาพ (Personality), คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) และระดับของความต้องการประสบความสำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation or Need for achievement) ในพนักงานกลุ่ม Generation Y ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเอง แก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากสาเหตุทางความแตกต่างกันของช่วงอายุของบุคลากรในองค์กร และปรับเปลี่ยนคุณลักษณะของงานให้กลุ่มพนักงาน Generation Y เกิดความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์

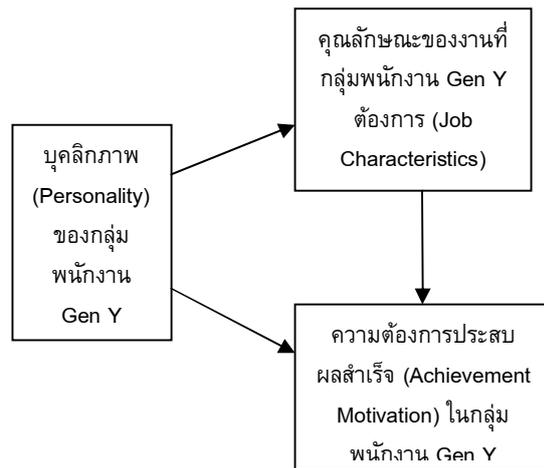
1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ (Personality) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ที่ต้องการ และระดับของความ ต้องการประสบความสำเร็จ (Achievement Motivation or Need for Achievement) ของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในหน่วยงานสังกัดภาครัฐและภาคเอกชน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะของงานที่ต้องการ และระดับของความ ต้องการประสบความสำเร็จ ในกลุ่มพนักงาน Generation Y

3. เพื่อทำนายระดับความต้องการประสบความสำเร็จ ของกลุ่มพนักงาน Generation Y โดยใช้องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะของงานมาเป็นตัวทำนาย

3. กรอบแนวคิดการวิจัย ทบทวนวรรณกรรม และ สมมติฐาน

การวิจัยนี้จะศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) ตามแนวคิดของ R.R. McCrae และ P.T. Costa ปี 1992, คุณลักษณะเฉพาะของงาน 5 มิติ ซึ่งเป็นส่วนประกอบในแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) ของ Richard Hackman และ Greg Oldham ปี 1981 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) ตามลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ David McClelland ปี 1961 ซึ่งมีกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดการศึกษา

ที่มา: Sanders, 2011; Casey, 2010; Millette, 2008; Krahe, 1991; Schmidt, 1991; เกียรติคุณ, 2545; วรณภรณ์, 2544; ศิริพร, 2542; ปราณี, 2540

ช่วงอายุของกลุ่มคน Generation Y ในประเทศไทยที่จะทำการศึกษาคือกลุ่มคนที่มีอายุตั้งแต่ 21-29 ปี คือผู้ที่มิได้เกิดอยู่ในช่วงปีพ.ศ.2525-2533 ทางผู้วิจัยเลือกช่วงอายุดังกล่าว เนื่องจากในปีพ.ศ.2525 มีเหตุการณ์สำคัญของประเทศไทยเกิดขึ้นคือรัฐบาลได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติขึ้นมาเป็นระยะๆ ติดต่อกันมาถึง 4 แผนตั้งแต่ปีพ.ศ.2504 เป็นระยะเวลาครบ 20 ปี เพื่อใช้เป็นกรอบนำในการระดมและจัดสรรทรัพยากรเศรษฐกิจ กำลังเงิน กำลังคน และระบบงานของรัฐมาทำการบูรณะ ขยายกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเสริมสร้างระบบการผลิต การจำหน่าย และความ เป็นอยู่ของประชาชนจนทำให้ประเทศสามารถก้าวเข้ามาสู่สังคมเศรษฐกิจที่มีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้นโดยลำดับส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยคือ ฐานะเศรษฐกิจและรายได้ประชาชนขยายขึ้นกว่า 14 เท่าตัว, รายได้เฉลี่ยต่อบุคคลของไทยเพิ่มขึ้นถึง 8 เท่าตัว และมูลค่าการส่งออกสินค้า

และบริการของไทยเพิ่มขึ้นกว่า 16 เท่าตัว และในปีพ.ศ.2525 มีการเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) ได้ปรับแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ "แนวใหม่" แตกต่างไปจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่แล้วมา โดยทำเป็น "แผนนโยบาย" ที่ชัดเจนพอที่จะแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติ

สำหรับปีเกิดสิ้นสุดของช่วงปีเกิดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษานั้น ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์เป็นปี พ.ศ.2533 เนื่องจากในปี พ.ศ. 2534 เกิดเหตุการณ์รัฐประหารขึ้นเมื่อวันเสาร์ที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ หรือ รสช. (National Peace Keeping Council - NPKC) ยึดอำนาจจากรัฐบาล พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ผลของการเกิดเหตุการณ์รัฐประหารของรสช. ได้ทำให้ความมั่นคงและสงบสุขร่มเย็นของบ้านเมืองที่มีมาในระยะเวลาหนึ่งได้หมดลงไป ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเกณฑ์ให้เป็นปี พ.ศ.2533 เป็นปีเกิดสิ้นสุดของช่วงปีเกิดในกลุ่มตัวอย่าง Generation Y ประเทศไทยที่จะทำการศึกษา

องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ (Personality)

คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออก ตามการรับรู้ของตนเองใน 5 ลักษณะที่ได้จากการวัดบุคลิกภาพของ R.R. McCrae และ P.T. Costa (1992) ซึ่งได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวุนไหว (Neuroticism or Emotional Stability), บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion), บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience), บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง (Agreeableness) และ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

คุณลักษณะของงาน (Job characteristics)

หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยในการศึกษานี้ได้ใช้กรอบแนวคิด Job Characteristics Model (การสร้างคุณลักษณะของงาน) ที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์และออกแบบงานที่ Richard Hackman และ Greg Oldham ร่วมกันเสนอ แนวความคิดในการเพิ่มผลผลิตด้วยการหาเทคนิควิธีความสำคัญกับปัจจัยทางจิตวิทยาของผู้ที่ทำงานเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core Job Dimension) 5 มิติด้วยกัน คือ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety), ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน, ความสำคัญของงาน (Task significant), ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

ความต้องการประสบความสำเร็จ (Achievement Motivation) หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่

จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ, ทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น, ทำงานได้ยอดเยี่ยมหรือทำงานกับคนเก่ง, สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก, สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน, สามารถทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ และสามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน โดยในการศึกษานี้ใช้ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland มาเป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมของผู้ที่มีจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการประสบความสำเร็จมี 6 ประการด้วยกัน ได้แก่ กล้าเสี่ยงในระดับปานกลาง (Moderate Risk-Taking), มีพลังความสามารถ (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกใหม่, มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility), ต้องการทราบผลในการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision), ความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) และมีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization Skill)

การศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบ MBTI (Form G) 4 คู่มิติและการสร้างคุณลักษณะของงานของ Hackman และ Oldham พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion-Introversion) มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะเฉพาะของงานในมิติของความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) และลักษณะบุคลิกภาพด้านการใช้การรับรู้ข้อมูลจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 (Sensing-Intuition) มีความสัมพันธ์กับมิติของความชัดเจนของงาน (Task identity) (Thomas, 2004) นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Five Factor Model of Personality) กับคุณลักษณะของงาน 3 ด้านด้วยกัน ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในการตัดสินใจ (Decision latitude), ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physical demand) และ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เสี่ยงอันตราย (Hazardous working conditions) (Sutin, 2010) จากการศึกษารายงานข้างต้นจึงเกิดเป็นสมมติฐานที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการ

ในการศึกษา 16PF (Sixteen Personality Factor) ของ Raymond B. Cattell กับระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือระดับความต้องการประสบความสำเร็จ พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพ C ความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, องค์ประกอบบุคลิกภาพ E การแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และองค์ประกอบบุคลิกภาพ A การเข้าสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (อนิสรา, 2549) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในพนักงานขายพบว่าพนักงานที่มี



บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานชายที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ธีระวุฒิ, 2544) และการศึกษาของอาทิตยา (2549) ศึกษาในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว, แบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์, แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แต่บุคลิกภาพแบบหัวน้ไหว (ความมั่นคงทางอารมณ์) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ซึ่งผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูงนั้นจะทำงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ ไม่โทษผู้อื่นเมื่อประสบความล้มเหลว ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยง มีความรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง มุ่งผลที่การกระทำ (นันทนุช, 2546) จะเห็นได้ว่าคุณสมบัติบางประการของผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูงมีความใกล้เคียงกันกับผู้ที่มีระดับความต้องการประสบความสำเร็จสูง จากการศึกษาข้างต้นจึงเกิดเป็นสมมติฐานที่ 2 ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการประสบความสำเร็จ

การออกแบบคุณลักษณะของงาน (Work design characteristics) ใน ด้าน ของ Task motivational characteristics ซึ่งประกอบด้วยความอิสระในงาน (Autonomy) และความหลากหลายของงาน (Task variety) มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) ในพนักงานที่มีอายุการทำงานมาก (Sanders, 2011) นอกจากนี้การพบวาระดับของแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรม เป็นผลสืบเนื่องมาจากคุณลักษณะของงานทั้ง 5 มิติของ Hackman และ Oldham ที่มีความแตกต่างกัน (Casey, 2010) อีกทั้งคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านใน JCM นั้น ยังมีความสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง (Millette, 2008) ซึ่งความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นองค์ประกอบทางด้านแรงจูงใจในทางจิตวิทยาที่มีผลต่อการทำงานตามทฤษฎีของ David McClelland (1961) จากการศึกษาข้างต้นจึงเกิดเป็นสมมติฐานที่ 3 ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มพนักงาน Generation Y ในประเทศไทยต้องการมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการประสบความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 4 หน่วยงานที่กลุ่มพนักงาน Generation Yสังกัดแตกต่างกัน จะมีระดับของปัจจัยที่ต้องการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.1 หน่วยงานที่กลุ่มพนักงาน Generation Yสังกัดแตกต่างกัน จะมีบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2 หน่วยงานที่กลุ่มพนักงาน Generation Yสังกัดแตกต่างกัน จะมีคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.3 หน่วยงานที่กลุ่มพนักงาน Generation Y สังกัดแตกต่างกัน จะมีระดับของความต้องการประสบความสำเร็จที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงานมีอิทธิพลต่อระดับความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มพนักงาน Generation Y

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นกลุ่มพนักงาน Generation Y โดยมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม โดยคิดจากสัดส่วนของจำนวนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย (National Statistical Office, 2006) คือ กลุ่มของพนักงาน Generation Y ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่สังกัดภาครัฐ จำนวน 98 คน (คิดจาก 24.53% ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน) และกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่สังกัดภาคเอกชน จำนวน 302 คน (คิดจาก 75.47% ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน) โดยจะทำการศึกษาแบบไม่จำเพาะเจาะจงกลุ่มอาชีพ แต่จะกำหนดช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างให้อยู่ระหว่าง 21-29 ปี หรือปีเกิดพ.ศ. 2525-2533 สรรวจทั้งในเพศชายและหญิงในหน่วยงานที่เป็นภาคส่วนของราชการและเอกชน รวมทั้งสิ้น 400 คน (คำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane, 1973)

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรนั้น จะใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) แต่อย่างไรก็ตามในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการกระจายแบบสอบถามไปในองค์กรและหน่วยงานที่หลากหลายกันไป เพื่อไม่ให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจุกตัว ทำให้ได้ข้อมูลที่ทั่วถึงและน่าเชื่อถือได้ของกลุ่มพนักงาน Generation Y ที่อยู่ในหน่วยงานที่แตกต่างกัน

การวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาสำเร็จการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด (รัฐหรือเอกชน) และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพของกลุ่มพนักงาน Generation Y ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 5 แบบ คือแบบหัวน้ไหว, แบบแสดงออก, แบบเปิดรับประสบการณ์, แบบการเห็นพ้อง และแบบมีจิตสำนึก

เครื่องมือนี้เป็นแบบวัดที่ให้เลือกตอบ สร้างโดยใช้หลักแนวคิดของ Costa และ McCrae (1992) คือแบบวัดบุคลิกภาพ NEO FFI ที่ได้พัฒนามาจาก NEO PIR ซึ่งเป็นที่นิยมในการใช้วัดบุคลิกภาพของคนในองค์กร แต่ในการศึกษานี้มีการปรับเปลี่ยนและแก้ไขข้อคำถามจากแบบทดสอบดังกล่าวทั้งหมด 11 ข้อ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการสื่อสารและความเข้าใจถูกต้องตรงกันระหว่างผู้วิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษานี้ และ เพื่อเป็นการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้อย่างเหมาะสมและตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสร้างคุณลักษณะของงานที่กลุ่มพนักงาน Generation Y ต้องการ เป็นวัดค่าของปัจจัยด้านต่าง ๆ ของคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core Job Dimension) 5 มิติ ของ Hackman และ Oldham (1981)

ส่วนที่ 4 ปัจจัยทางด้านความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกและการกระทำ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland ที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมของผู้ที่มีจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการประสบความสำเร็จมี 6 ประการ

ในแบบสอบถามส่วน 2, 3 และ 4 ได้นำมาตรวัดประเมินค่าแบบ Likert scale มาปรับใช้โดยแบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็น ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงระดับเดียวจาก "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ถึง "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วย	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

กำหนดคะแนนแบ่งช่วงพิสัยของการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นได้ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
3.67 – 5.00	ระดับสูง
2.34 – 3.66	ระดับปานกลาง
1.00 – 2.33	ระดับต่ำ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage), การวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การแจกแจงความถี่ ข้อมูลคะแนน และ One-sample t-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป (ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกัน) ใช้สถิติทดสอบ Independent sample T-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป One-way analysis of variance ความแปรปรวนทางเดียว กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, การวิเคราะห์ทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การปรับข้อมูลจากข้อมูลที่มีอยู่ โดยการรวบรวมข้อคำถามเป็นกลุ่มตัวแปร โดยสร้างตัวแปรขึ้นมาใหม่ โดยการคำนวณจากคะแนนเฉลี่ยจากข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมา ให้เข้าไปรวมอยู่เป็นปัจจัยเดียวกัน และการสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงาน มาอธิบายระดับความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มพนักงาน Generation Y ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งตัวแปรที่ถูกโปรแกรมเลือกมาทำนายนั้นจะไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

พนักงาน Generation Y

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	179	44.75
หญิง	221	55.25
รวม	400	100.0
อายุ		
21	12	3.0
22	14	3.5
23	51	12.8
24	36	9.0
25	43	10.8
26	45	11.3
27	54	13.5
28	49	12.3
29	96	24.0
รวม	400	100.0



ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	45	11.3
ปริญญาตรี	281	70.3
ปริญญาโท	74	18.5
รวม	400	100.0
คณะที่สำเร็จการศึกษา		
บริหารธุรกิจ	165	41.3
สังคมศาสตร์	112	28.0
วิทยาศาสตร์	66	16.5
วิศวกรรมศาสตร์	26	6.5
สถาปัตยกรรมศาสตร์	6	1.5
อื่นๆ	25	6.3
รวม	400	100.0
หน่วยงานที่สังกัด		
รัฐ	98	24.5
เอกชน	302	75.5
รวม	400	100.0
อายุงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	145	36.3
2-4 ปี	96	24.0
4-6 ปี	78	19.5
มากกว่า 6 ปี	81	20.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 1 อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพศ: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีสัดส่วนที่เป็นเพศชายและเพศหญิงที่ใกล้เคียงกัน

อายุ: เนื่องจากเป็นการศึกษาในผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงอายุ 21-29 ปี ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่โตจึงมีอายุอยู่ในช่วงดังกล่าว โดยกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 50.4 หรือประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างนั้นมีอายุ 21-26 ปี และอีกครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง มีอายุ 27-29 ปี

ระดับการศึกษา: ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญาโท และระดับอนุปริญญา ตามลำดับ

คณะที่สำเร็จการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาจากคณะที่เป็นสาขาทางบริหารธุรกิจ รองลงมาตามลำดับดังนี้ คณะที่เป็นสาขาทางสังคมศาสตร์ (เช่น มนุษยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิเทศศาสตร์ ภาษาศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ และการสื่อสาร การศึกษา เป็นต้น) คณะที่เป็นสาขาทางวิทยาศาสตร์ (เช่น แพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ เกษตรศาสตร์ และพยาบาลศาสตร์ เป็นต้น) คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และอื่นๆ

หน่วยงานที่สังกัด: เนื่องจากก่อนหน้าที่จะทำการเก็บข้อมูลได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลจำนวนผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของภาครัฐและเอกชนออกมาเป็นสัดส่วน

ของกลุ่มตัวอย่าง คือผู้ที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐจำนวน 98 คน หรือร้อยละ 24.5 และผู้ที่สังกัดหน่วยงานภาคเอกชนจำนวน 302 คน ร้อยละ 75.5

อายุงาน: อายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือน้อยกว่า 2 ปี รองลงมาคือ 2-4 ปี, มากกว่า 6 ปี และ 4-6 ปี ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าอายุงานส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างจะตกอยู่ที่อายุงานไม่เกิน 2 ปี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงมีอายุงานในการปฏิบัติงานยังน้อยอยู่

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพกับปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน โดยรวม

องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ	ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะของงาน		
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	N
แบบความหุนหันไหว	-.056	.267	400
แบบแสดงออก	.439**	.000	400
แบบเปิดรับประสบการณ์	.390**	.000	400
แบบการเห็นพ้อง	.155**	.002	400
แบบมีจิตสำนึก	.494**	.000	400

**มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลิกภาพแบบการแสดงออก, แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบการเห็นพ้อง และแบบการมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มตัวอย่างต้องการทุกมิติที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีระดับความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานมากที่สุด ใน 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ มิติความหลากหลายของทักษะ ($r=.414$) ความชัดเจนของงาน ($r=.430$) ความสำคัญของงาน ($r=.414$) และความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน ($r=.405$) ซึ่งหมายความว่าหากกลุ่มตัวอย่างยังมีความสามารถในการจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มีระเบียบ มีความ



รับผิดชอบต่อหน้าที่ ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเอง และมีความสุขรอบคอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ก็จะมีความต้องการงานที่มีการทำกิจกรรมแตกต่างกัน ต้องใช้ระดับความหลากหลายของงานที่ต้องการทักษะ ความรู้และสติปัญญาที่แตกต่างกันมากขึ้น ต้องการงานที่สามารถรับผิดชอบตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นและเห็นผลงานที่ทำออกมาอย่างชัดเจน ผลงานที่ออกมามีความหมาย และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน เลือกวิธีปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาโดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพกับระดับความต้องการประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ	ระดับความต้องการประสบความสำเร็จ (ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)		
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	N
แบบความหวั่นไหว	-.099*	.047	400
แบบแสดงออก	.402**	.000	400
แบบเปิดรับประสบการณ์	.351**	.000	400
แบบการเห็นพ้อง	.021	.677	400
แบบมีจิตสำนึก	.507**	.000	400

*มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความต้องการประสบความสำเร็จที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -.099 ส่วนองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก, เปิดรับประสบการณ์ และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความต้องการประสบความสำเร็จที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .402, .351 และ .507 ตามลำดับ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความต้องการประสบความสำเร็จทั้ง 6 ประการ มากที่สุด ใน 5 ประการด้วยกัน ได้แก่ กล้าเสี่ยงในระดับปานกลาง ($r = .414$) มีพลังความสามารถ ($r = .456$),

มีความรับผิดชอบตนเอง ($r = .255$) ต้องการทราบผลในการตัดสินใจ ($r = .467$) และ ความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า ($r = .511$) ซึ่งข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อขอได้จากทางผู้วิจัย

สมมติฐานที่ 3 คุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มพนักงาน Generation Y ในประเทศไทยต้องการมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานกับระดับความต้องการประสบความสำเร็จ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	ระดับความต้องการประสบความสำเร็จ (ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)		
	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	N
ความหลากหลายของทักษะ	.564**	.000	400
ความชัดเจนของงาน	.559**	.000	400
ความสำคัญของงาน	.522**	.000	400
ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน	.593**	.000	400
ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	.522**	.000	400
รวมทุกมิติ	.681**	.000	400

**มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานทั้ง 5 มิติ ได้แก่ มิติความหลากหลายของทักษะ ($r=.564$) ความชัดเจนของงาน ($r=.559$) ความสำคัญของงาน ($r=.522$) ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน ($r=.593$) และข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ($r=.522$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความต้องการประสบความสำเร็จที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 (โดยค่า r คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน) และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานรวมกันทั้ง 5 มิติพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในประเทศไทย ($r=.681$) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ที่ 3 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พบว่าตัวแปรปัจจัยระดับความต้องการประสบความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะเฉพาะของงานในมิติความหลากหลายของทักษะ ($r=.503$) และมิติความชัดเจนของงาน ($r=.550$) มากที่สุดคือ



ด้านมีพลังความสามารถ และตัวแปรปัจจัยระดับความต้องการประสบความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะเฉพาะของงานในมิติความสำคัญของงาน ($r=.502$) ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน ($r=.539$) และข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ($r=.563$) มากที่สุดคือ ด้านต้องการทราบผลในการตัดสินใจ ซึ่งข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อขอได้จากทางผู้วิจัย

สมมติฐานที่ 4 หน่วยงานที่กลุ่มพนักงาน Generation Y สังกัดแตกต่างกัน จะมีระดับของปัจจัยที่ต้องการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.1 หน่วยงานที่กลุ่มพนักงาน Generation Y สังกัดแตกต่างกัน จะมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ Independent Sample t-test ขององค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพทั้ง 5 โดยแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด (เฉพาะด้านที่มีความแตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติ)

องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ	หน่วยงาน (N)	Mean	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means (Equal variances assumed)
แบบเปิดรับประสบการณ์	ภาครัฐ (98)	3.3359	F = .964 Sig. = .327	t = -3.947 Sig. (2-tailed) = .000 Mean Difference = -.16080
	ภาคเอกชน (302)	3.4967		
แบบมีจิตสำนึก	ภาครัฐ (98)	3.3784	F = .395 Sig. = .530	t = -2.895 Sig. (2-tailed) = .004 Mean Difference = -.14974
	ภาคเอกชน (302)	3.5281		

จากตารางที่ 5 ยอมรับสมมติฐานที่ 4.1 เนื่องจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพทั้ง 5 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพที่

แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) โดยพิจารณาได้จากค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า .05 จึงสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐแตกต่างจากภาคเอกชน (ในกรณีนี้ Equal variances assume เนื่องจากค่าการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า .05) และเมื่อพิจารณาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference) เป็นค่าติดลบ จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีคะแนนบุคลิกภาพทั้ง 2 องค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ

สมมติฐานที่ 4.2 หน่วยงานที่กลุ่มพนักงาน Generation Y สังกัดแตกต่างกัน จะมีคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ Independent Sample t-test ของคุณลักษณะเฉพาะของงานทั้ง 5 มิติ โดยแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด (เฉพาะด้านที่มีความแตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติ)

คุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการ	หน่วยงาน (N)	Mean	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means (Equal variances assumed)
ความสำคัญของงาน	ภาครัฐ (98)	3.5561	F = .523 Sig. = .470	t = -3.644 Sig. (2-tailed) = .000 Mean Difference = -.30977
	ภาคเอกชน (302)	3.8659		
ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	ภาครัฐ (98)	3.6020	F = .145 Sig. = .703	t = -3.434 Sig. (2-tailed) = .001 Mean Difference = -.29531
	ภาคเอกชน (302)	3.8974		

จากตารางที่ 6 ยอมรับสมมติฐานที่ 4.2 เนื่องจากการวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการทั้ง 5 มิติในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนว่ามีความแตกต่างกันทางสถิติหรือไม่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 มิติ ได้แก่ มิติด้านความสำคัญของงาน (Task significant) และมีมิติด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน (Feedback) โดยพิจารณาได้จากค่า Sig.(2-tailed) ที่น้อยกว่า .05 จึงสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐแตกต่างจากภาคเอกชน (ในกรณีนี้ Equal variances assume เนื่องจากค่าการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า .05) และเมื่อพิจารณาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference) เป็นค่าติดลบ จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีความต้องการคุณลักษณะเฉพาะของงานทั้ง 2 มิตินี้มากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ

สมมติฐานที่ 4.3 หน่วยงานที่กลุ่มพนักงาน Generation Y สังกัดแตกต่างกัน จะมีระดับของความ ต้องการประสบความสำเร็จที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ Independent Sample t-test ของระดับความ ต้องการประสบความสำเร็จ โดยแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด

ระดับความ ต้องการประสบความสำเร็จ	N	Mean	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means (Equal variances assume)
ภาครัฐ	98	3.3588	F = 1.52	t = -2.774
ภาคเอกชน	302	3.5236	Sig. = .218	Sig. (2-tailed) = .006 Mean Difference = -.16480

จากตารางที่ 7 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความ ต้องการประสบความสำเร็จระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชน โดยใช้การทดสอบ Independent Sample t-test เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างสังกัดภาครัฐและเอกชนเป็น 2 กลุ่มย่อยที่เป็นอิสระต่อกัน พบว่า

ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีระดับความ ต้องการประสบความสำเร็จที่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพิจารณาได้จากค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า .05 จึงสรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยระดับความ ต้องการประสบความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐแตกต่างจากภาคเอกชน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.3 และเมื่อพิจารณาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference) เป็นค่าติดลบ จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความ ต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐใน 3 ประการตามลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ David McClelland ได้แก่ ด้านมีพลังความสามารถ ด้านมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง และด้านต้องการทราบผลในการตัดสินใจ ซึ่งข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อขอได้จากทางผู้วิจัย

สาเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความ ต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐนั้น มีความเป็นไปได้หลายประการด้วยกัน อาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างที่เข้าไปทำการเก็บข้อมูลบางส่วนอยู่ในองค์กรเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรของทางภาครัฐในหลายองค์กรก็มีการกำหนดการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นสมรรถนะหลักขององค์กร (Core competency) แต่ก็ยังไม่สามารถทำให้กลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y ผู้ซึ่งปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐมีระดับของความ ต้องการประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นเทียบเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนได้ อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนที่มีความแตกต่างกันใน 2 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีคะแนนบุคลิกภาพทั้ง 2 องค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ (ตารางที่ 5) ซึ่งจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y กับระดับความ ต้องการประสบความสำเร็จในภาพรวม พบว่า บุคลิกภาพทั้ง 2 องค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความ ต้องการประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งจากการวิเคราะห์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้งหมด (ตารางที่ 3)

สมมติฐานที่ 5 องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงานมีอิทธิพลต่อระดับความ ต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มพนักงาน Generation Y

ตารางที่ 8 ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงานที่สามารถนำมาใช้ในการทำนายระดับความ ต้องการประสบความสำเร็จได้



ตัวแปร	R ²	Adjusted R ²	Beta	t	Sig.
ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน	.351	.350	.195	3.872	.000
ความหลากหลายของทักษะ	.438	.435	.200	4.392	.000
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	.488	.484	.263	5.931	.000
บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง	.514	.509	-.206	-5.365	.000
ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	.534	.528	.152	3.245	.001
ความชัดเจนของงาน	.542	.535	.124	2.645	.009
บุคลิกภาพแบบแสดงออก	.549	.541	.106	2.467	.014
ค่าคงที่				5.561	

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงานว่ามีตัวแปรใดที่สามารถทำนายระดับความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มพนักงาน Generation Y โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สามารถสร้างเป็นสมการในการทำนายระดับความต้องการประสบความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{ระดับของความต้องการประสบความสำเร็จ} \\ & = 1.126 + .136 (\text{ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน}) + .173 \\ & (\text{ความหลากหลายของทักษะ}) \\ & + .302 (\text{บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก}) - .290 (\text{บุคลิกภาพแบบ} \\ & \text{การเห็นพ้อง}) + .105 (\text{ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน}) \\ & + .101 (\text{ความชัดเจนของงาน}) + .131 (\text{บุคลิกภาพแบบ} \\ & \text{แสดงออก}) \quad (1) \end{aligned}$$

จากสมการ (1) สามารถใช้ทำนายระดับความต้องการประสบความสำเร็จได้ ร้อยละ 54.9 โดยใช้ตัวแปรองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงานทั้งหมด 7 ตัวแปร ได้แก่ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลายของทักษะ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงออก มีอิทธิพลร่วมกันในการทำนายระดับความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y ดังนั้นในการจะเสริมสร้างระดับความต้องการประสบความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในกลุ่มพนักงาน Generation Y ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานที่สังกัดภาครัฐและเอกชนนั้น ควรพิจารณาปัจจัยต่างๆ ตามผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการต่างๆ ขององค์กรด้วย เพื่อให้บุคคลกลุ่มนี้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และเป็นเส้นทางนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ อีกทั้งกลุ่มพนักงาน Generation Y ยังเป็นกลุ่มคนที่จะเป็นกำลังสำคัญต่อไปขององค์กร และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคตอีกด้วย

6. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 9 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 1</u> องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการ	ยอมรับสมมติฐาน โดยองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ 4 องค์ประกอบจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ แบบการแสดงออก, แบบเปิดรับประสบการณ์, แบบการเห็นพ้อง และแบบการมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการ
<u>สมมติฐานที่ 2</u> องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการประสบความสำเร็จ	ยอมรับสมมติฐาน โดยองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ 4 องค์ประกอบ จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ แบบความห่วงใย, การแสดงออก, แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบการมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มตัวอย่าง
<u>สมมติฐานที่ 3</u> คุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มพนักงาน Generation Y ในประเทศไทยต้องการมี	ยอมรับสมมติฐาน

ความสัมพันธ์กับระดับความต้องการประสบความสำเร็จ	
สมมติฐานที่ 4 หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับของปัจจัยที่ต้องการศึกษา (ได้แก่ บุคลิกภาพ, คุณลักษณะของงานที่ต้องการ และระดับความต้องการประสบความสำเร็จ) แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน โดยองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพทั้ง 5 ในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีคะแนนบุคลิกภาพทั้ง 2 องค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ และมีคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 มิติ ได้แก่ มิติด้านความสำคัญของงาน และมีมิติด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานโดยผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีความต้องการคุณลักษณะของงานทั้ง 2 มิตินี้มากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐเช่นกัน และในประการสุดท้ายของการศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรพบว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐใน 3 ประการตามลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ David McClelland ได้แก่ ด้านมีพลังความสามารถ, ด้านมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง และด้านต้องการทราบผลในการตัดสินใจ
สมมติฐานที่ 5 องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงานมีอิทธิพลต่อระดับความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มพนักงาน Generation Y	ยอมรับสมมติฐาน โดยมี 7 ตัวแปรจากองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงานซึ่งได้แก่ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน, ความหลากหลายของทักษะ, บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก, บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง, ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน, ความชัดเจนของงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงออก สามารถร่วมกันทำนายระดับความต้องการประสบความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีเพียง 4 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบความหวั่นไหว การแสดงออก แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบการมีจิตสำนึก ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นหาก

ทางองค์กรต้องการคัดเลือกบุคลากรในกลุ่มช่วงอายุของ Generation Y หรือ 21-29 ปีที่มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของผู้ที่มีใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการประสบความสำเร็จสูงเพื่อความก้าวหน้าพัฒนาขององค์กรนั้น อาจใช้แบบทดสอบทางด้านบุคลิกภาพ (Personality test) เข้ามาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกด้วย โดยควรคัดเลือกที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบความหวั่นไหวต่ำ และบุคลิกภาพแบบการแสดงออก แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบการมีจิตสำนึกสูง ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้จะมีความมั่นคงทางอารมณ์สูง กล้าแสดงออก เปิดรับต่อสิ่งใหม่ๆ และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมุ่งประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเหล่านี้เข้าไปปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะเฉพาะของงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มพนักงาน Generation Y มากที่สุดคือ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้พนักงานกลุ่มนี้มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมุ่งประสบความสำเร็จ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายได้นั้น องค์กรควรมีการออกแบบคุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน เลือกวิธีปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาโดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและล้มเหลวของงานที่ตนเองทำ

3. ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพที่แตกต่างกันอยู่ 2 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีคะแนนบุคลิกภาพทั้ง 2 องค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ กล่าวคือในหน่วยงานภาคเอกชนมีกลุ่มบุคลากรในช่วงอายุระหว่าง 21-29 ปี ที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุเดียวกันในหน่วยงานของภาครัฐ ดังนั้นอาจส่งผลเสียต่อการพัฒนาก้าวหน้าขององค์กรภาครัฐได้ เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐมีความยึดติดในกฎเกณฑ์ อนุรักษ์นิยม อยู่ในกรอบระเบียบแบบแผน จนเกิดการปิดกั้น ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ซึ่งอาจดีกว่าสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันก็เป็นได้ ซึ่งบุคลิกภาพดังกล่าวของบุคลากรในหน่วยงานของภาครัฐนั้น อาจเกิดจากการเรียนรู้สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของตนเอง ที่มีลักษณะของแบบแผนการทำงานที่ตายตัว มีกฎระเบียบต่างๆ ควบคุมกระบวนการทำงานอย่างเคร่งครัด จำกัดการใช้ความคิดและเน้นความเข้าใจในเหตุผลในมุมมองที่



แคบ ดังนั้นหากทางภาครัฐต้องการปรับเปลี่ยนให้บุคลากรในหน่วยงานมีการเปิดกว้างต่อสิ่งแปลกใหม่มากยิ่งขึ้น จึงควรที่จะมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ โดยการเปิดโอกาสให้สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของตนเองให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเองได้ มีการใช้กฎระเบียบเพียงเพื่อควบคุมให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายเท่านั้น เช่น ใช้ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานแบบ Result Measurement แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่ควรละทิ้งการวัดผลการปฏิบัติงานแบบ Process measurement เนื่องจากงานบางประเภทยังต้องใช้การวัดผลในรูปแบบกระบวนการในการควบคุมการปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งวิธีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ดังกล่าวนอกจากจะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐมีบุคลิกภาพของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นแล้ว ยังช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพด้านจิตสำนึกด้วย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความมุ่งมั่น จริงจังทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะรับผิดชอบต่อหน้าที่งานของตนเอง และมีความสุขรอบคอบในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและความสามารถของตนเองอีกด้วย

4. ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y ที่ปฏิบัติงานสังกัดภาครัฐและเอกชนต้องการมีความแตกต่างกันคือการได้รับข้อมูลผลการปฏิบัติงาน และมีมิติด้านความสำคัญของงาน ดังนั้นองค์การภาครัฐและเอกชนจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างคุณลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละมิติในสัดส่วนที่แตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ 4 ด้าน ได้แก่ แบบการแสดงออก, แบบเปิดรับประสบการณ์, แบบการเห็นพ้อง และแบบการมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะของงานทั้ง 5 มิติที่กลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y ต้องการ ดังนั้นในการออกแบบงานภายในองค์การให้มีคุณลักษณะงาน ควรจะมีการคำนึงถึงบุคลิกภาพเฉพาะตัวของพนักงานกลุ่มนี้ในการออกแบบงานด้วย เพราะหากพนักงานไม่ได้มีองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพที่สูงเพียงพอที่จะต้องการคุณลักษณะงานนี้แล้ว การที่องค์การออกแบบงานให้มีคุณลักษณะของงานดังที่กล่าวมานั้นก็เปล่าประโยชน์ เพราะไม่สามารถทำให้เกิดภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ วิธีการแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดการออกแบบคุณลักษณะของงานในองค์การเกิดการสูญเปล่าขึ้น ในกรณีที่ต้องการได้จัดให้งานมีคุณลักษณะเฉพาะทั้ง 5 แล้ว ทำให้ได้โดยการเพิ่มเติมแบบทดสอบทางด้านบุคลิกภาพเข้าไปนอกเหนือจากวิธีการสอบคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานใน

องค์การแบบเดิม เพื่อจะสามารถคัดเลือกพนักงานที่มีความต้องการคุณลักษณะเฉพาะของงานทั้ง 5 มิติอย่างแท้จริง

5. จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ ดังนั้นทางหน่วยงานของภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความต้องการประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรในองค์การ มากกว่าการกำหนดเป็นสมรรถนะขององค์การเพียงอย่างเดียว ซึ่งการเพิ่มระดับความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มพนักงาน Generation Y สามารถทำได้หลายวิธีการด้วยกัน ดังนี้

5.1. การคัดเลือกบุคลากรโดยใช้คะแนนจากแบบทดสอบทางด้านบุคลิกภาพเข้ามาเป็นเกณฑ์ร่วมด้วย โดยพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคะแนนในส่วนของคุณลักษณะบุคลิกภาพด้านจิตสำนึกและแบบแสดงออกอยู่ในระดับสูง แต่มีคะแนนในส่วนของคุณลักษณะแบบการเห็นพ้องต่ำ

5.2. การออกแบบคุณลักษณะเฉพาะของงานโดยมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสติปัญญาที่หลากหลาย, มีอิสระในการตัดสินใจในงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน เลือกวิธีปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาโดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง, ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือผลสะท้อนที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ทำ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน และงานมีความชัดเจน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถรับผิดชอบตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นและเห็นผลงานที่ออกมาอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ทางหน่วยงานของภาครัฐควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การทางด้านการมุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ผลของงานให้แข็งแรง เพื่อเป็นตัวช่วยเสริมให้บุคลากรกลุ่ม Generation Y ในหน่วยงานมีระดับของความต้องการประสบความสำเร็จทัดเทียมกับหน่วยงานภาคเอกชนต่างๆ ที่มีวัฒนธรรมทางด้านนี้อย่างเข้มแข็ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษามูลนิธิบุคลิกภาพของกลุ่มพนักงาน Generation Y ไปยังแนวคิดอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality)
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อระดับความต้องการประสบความสำเร็จหรือแรงจูงใจไปสัมพันธ์ของกลุ่มพนักงาน Generation Y
3. ควรมีการวัดระดับความต้องการประสบความสำเร็จหรือแรงจูงใจไปสัมพันธ์โดยใช้แนวความคิดที่แตกต่างไปจากแนวคิดลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจไปสัมพันธ์ของ David McClelland เพื่อให้เกิดการวัดปัจจัยดังกล่าวในแง่มุมที่หลากหลายยิ่งขึ้น

4. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษากลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมีลักษณะระหว่างกลางระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้ผลการศึกษามีความชัดเจนและสามารถอธิบายเพิ่มเติมในหลายประเด็นที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีความแตกต่างกันได้

5. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในกลุ่มพนักงาน Generation Y ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัดภาครัฐและเอกชนเท่านั้น ดังนั้นการนำผลการศึกษาไปใช้ต้องมีความระมัดระวังและใช้วิจารณ์ญาณประกอบ อีกทั้งการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y ใช้เกณฑ์ทางด้านอายุโดยไม่มีการใช้เกณฑ์ทางด้านพฤติกรรมในการคัดกรอง

7. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาการให้คำปรึกษา และการได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องที่ได้สละเวลาอันมีค่า ตลอดจนเป็นกำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัยเสมอ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สมยศ นาวิกาน, อาจารย์ ดร. ปานจักษ์ เหล่ารัตนวงษ์ และ อาจารย์ ดร. สมประสงค์ โกศลบุญ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง และให้กำลังใจอยู่เสมอ และขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. สุทธิ ฤกษ์ขำ และ อาจารย์ ดร. กานดา จันทร์แย้ม ที่กรุณาสละเวลาช่วยตรวจสอบพิจารณาความตรงตามเนื้อหา สำนวนภาษา และความเหมาะสมของข้อคำถามในแบบสอบถาม อีกทั้งขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ สำหรับคำแนะนำที่ดีและข้อมูลอันเป็นประโยชน์แก่การทำการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการช่วยเหลือให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงาน และขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณครอบครัว และเพื่อนฝูงที่คอยเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

8. เอกสารอ้างอิง

เกียรติคุณ วรกุล. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. ชัยวัฒน์ ไพนุงค์. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

ชิตาพร เลียงวิจิตร. 2545. ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและอัตราการขาดงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ณัฐภูมิ ศรีกัตติญ. 2540. รูปแบบการดำเนินชีวิตพฤติกรรมการเปิดรับสื่อและพฤติกรรมกรรมการบริโภคสินค้าของเจนเอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการโฆษณาภาควิชาการประชาสัมพันธ์.

ธีระวุฒิ ล่องพงษ์พิพัฒน์. 2544. เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานขายตามแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์บริกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.

นันทนุช ตั้งเสถียร. 2546. บุคลิกภาพแบบ MBTI ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค และความเครียดในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ปราณี ภักดีไพบูลย์ผล. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525 - 2529. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

หัวหน้าระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543. จิตวิทยาการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต.

รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง. 2548. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ.

รัตนา ศิริพานิช. 2533. หลักการสร้างแบบสอวัตทางจิตวิทยาและทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.

ลิขิต กาญจนารณ. 2513. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับรูปแบบของแรงจูงใจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลีรัตน์ อนุรัตน์พานิช. 2553. Generation Y ร้ายจริงหรือ?.

กรุงเทพมหานคร: บริษัท ไทยเอฟเฟคท์สตูดิโอ จำกัด.



- วัลภา สบายยิ่ง. 2542. ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์.
- วรรณภรณ์ เต็มประยูร. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารชั้นต้นธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- ศรีเรณอ แก้วกั้งวาล. 2551. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (ฐิชา ฐิเรว) (พิมพ์ครั้งที่ 15, ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน
- ศิริพันธ์ ซึ่งสุนทร. 2552. การเปิดรับ ทักษะคิด และพฤติกรรม การซื้อของกลุ่มวัยทำงานตอนต้นที่มีต่อการตลาดทางตรง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการโฆษณา.
- ศิริพร ประโยค. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัท ไรท์-ไรส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์ และเอกบุญ วงศ์สวัสดิ์กุล (ผู้รวบรวม). 2551. บทกฎหมายและเอกสารสำคัญในทางการเมืองของประเทศไทย เล่ม 4. กรุงเทพมหานคร: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมรรถนะหลักข้าราชการพลเรือนไทย. สำนักงานข้าราชการพลเรือน. เข้าถึงเมื่อ 4 กันยายน 2554, จาก
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2552. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ ประสมพงษ์. 2544. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับเหตุผลในการเลือกใช้บัตรเครดิตของคนวัยทำงานตอนต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สาขาเศรษฐศาสตร์พัฒนาการ.
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. 2550. Gen Y ใจไม่มั่นคงให้เวิร์ค. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).
- สมจิตร์ ล้วนจำเจริญ. 2546. พฤติกรรมผู้บริโภค (พิมพ์ครั้งที่ 2, ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อนิสรา ธนีสัตย์. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- อัจฉริยา ปทุมวัน. 2552. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์.
- อาทิตย์ กลับเพิ่มพูล. 2549. การมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค: ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- อนันท์ เชิงชวน. 2550. ทักษะและความต้องการสวัสดิการของกลุ่มวัยทำงานตอนต้นในธุรกิจสถานบริการออกก่าลังกาย. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ.
- Angeline, Tay. 2011, January 18. Managing generational diversity at the workplace: expectations and perceptions of different generations of employees. *African Journal of Business Management*, 5(2), 249-255.
- Armour, Stephanie. 2008, November 6. Generation Y: They've arrived at work with a new attitude. *USA Today*.
- Ashton, Michael C. 2007. *Individual Differences and Personality*. Oxford: Elsevier Academic Press.
- Atkinson, J.W. 1966. *A Theory of Achievement Motivation*. New York: Krieger Publication.
- Barford, Ian N. and Hester, Patrick T. 2011, January. Analysis of generation Y workforce motivation using multiattribute utility theory. *A Publication of the Defense Acquisition University*, 63-80.
- Carlson, Elwood. 2008. *The Lucky Few: Between the Greatest Generation and the Baby Boom*. Florida: Springer.
- Casey, Rickey J. and Robbins, Jay. 2010. The Hackman and Oldham **Job characteristics model**: Implications

- from four industries. *International Journal of Business & Public Administration*, 7(2), 76-90.
- Cattell, R.B. 1997. *Handbook of modern personality theory*. New York: Halsted press.
- Costa, P.T, and McCrae R.R. 1992 *Revised Neo personality inventory (Neo PI-R) and Neo five-factor inventory (Neo- FFI): professional manual*. Florida: Psychological Assessment Resources.
- Digman, J.M. 1990. Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- <http://61.19.203.116/personal/form/per117.pdf>.
- Employment and unemployment among youth summary. *United State Department of Labor*. 2010, August 27
- Engler, B. 2006. *Personality theories: An introduction*. (7th ed.). New Jersey: Houghton Mifflin Co.
- Erikson, Tammy. 2009, February 28. Generational Differences Between India and the U.S. *Harvard Business Reviews*.
- Generation Y. *Ad Age Magazine*. 1993, August 30.
- Hackman, J.R., and Oldham, G.R. 1980. *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Jaeger, Hans. 1977. Generations in history: reflections on a controversial concept. *Geschichte und Gesellschaft*, 3, 273-292.
- Kane, Sally. (Producer). Learn about Gen Y characteristics. Retrieved May 23, 2011, from <http://video.about.com/legalcareers/Gen-Y-Characteristics.htm>
- Kathleen, Shaputis. 2004. *The Crowded Nest Syndrome: Surviving the Return of Adult Children*. Texas: Clutter Fairy Publishing.
- Krahe, Michael J. 1991. *An Analysis of Achievement Motives, Skills, and Values and Their Effect on Managerial Performance*. New York: State University of New York.
- Martin, Carolyn A. 2001. *Managing Generation Y: Global Citizens Born in the Late Seventies and Early Eighties*. Massachusetts: HRD Press.
- McClelland, D.C. 1953. *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century Crofts.
- McClelland, D.C., and Winter, D.C. 1969. *Motivation Economic Achievement*. New York: Free Press.
- Millennials & The Digital Entertainment Age: A Sourcebook for Consumer Marketers. *The Millennials*. Toronto: Canada. Retrieved June 28, 2011, from <http://www.millennialsconference.com/canada/>
- Millette, Valerie. and Gagne, Marylene. 2008, March. Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation & Emotion*, 32(1), 11-22.
- National Statistical Office. Retrieved October 28, 2011, from <http://www.nso.go.th/>
- Sanders, Jos., Dorenbosch, Luv., Grundemann, Rob. and Blonk, Roland. 2011. Sustaining the Work Ability and Work Motivation of Lower-educated Older Workers: Directions for Work Redesign. *Management Revue*, 22(2), 132-150.
- Saowakon Wittawatolarn. 2007, April. *Understand generation Y's attract and retain factors*. KnowledgeStrom Consulting Company Limited, Bangkok
- Strauss, William and Howe, Neil. 1991 *Generations: The History of America's Future, 1584-2069*. New York: William Marrow and Company Inc.
- Sutin, Angelina R. and Costa, Jr., Paul T. 2010, February. Reciprocal Influences of Personality and Job Characteristics Across Middle Adulthood. *Journal of Personality*, 78(1), 257-288.
- The Gen Y Encyclopedia. Retrieved June 28, 2011, from <http://www.genypedia.com/>
- The Nation: The Statistician's Report on the 2006 Census. *Australian Bureau of Statistics*. 2009, May 29
- International data base. *U.S. Census Bureau*. 2003, July 17.
- Thomas, Adrian. , Buboltz, Walter C. and Winkelspechl, Christopher S. 2004. Job characteristics and personality as predictors of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, 12, 205-219.
- Wohl, Robert. 1979. *The Generation of 1914*. USA: The President and Fellows of Harvard College.
- Wolff, Kurt H. 1993. *From Karl Mannheim* (2nd ed.). New Jersey: Transaction Publishers.
- Yamane, Taro. 1973. *Statistics An Introductory Analysis*. Singapore: Times Printers.



Zemke, R., Raines, C. and Filipczak, R. 2000. *Generations at work: managing the clash of veterans, boomers, xers and nexters in your workplace*. New York: AMA Publication.

Zikmund, William G. 2003. *Business research methods*. Ohio: Thomson South-Western