

บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม  
เจนเอเรชั่นวาย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจ

เนอเรชั่นวาย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2562



.....  
นางสาวจิรภิญญา จิรไพศาลกุล  
ผู้วิจัย

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลีลา รุ่งเรือง,  
Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,  
Ed.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....  
ดวงพร อภาศิลป์,  
Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ  
มหาวิทยาลัยมหิดล

.....  
ตรียุทธ พรหมศิริ,  
Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณา การให้คำปรึกษา และการได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องที่ได้สละเวลาอันมีค่า ตลอดจนเป็นกำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และคอยให้กำลังใจอยู่เสมอตลอดระยะเวลาในการทำการศึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการช่วยเหลือให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณครอบครัวและเพื่อนฝูง ที่คอยให้ความช่วยเหลือ และคอยเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา รวมถึงคณาจารย์ในวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนตลอดระยะเวลาในการทำการศึกษา

จิรภิญญา จิรไพศาลกุล

บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย  
PERSONALITY THAT HAS AN EFFECT ON JOB CHARACTERISTICS REQUIREMENT OF  
GENERATION Y EMPLOYEE

จิรภิญญา จิรไพศาลกุล 6050001

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม ก้นตามระ, Ed.D., ตริยुทธ พรหมศิริ, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาใน 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ บุคลิกภาพ และคุณลักษณะงาน

ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย จำนวน 401 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก และนำมาทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่าบุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานในทุกๆด้าน บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ บุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ, ความชัดเจนของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ดังนั้นหากผู้บริหารจึงควรออกแบบและกำหนดคุณลักษณะของงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลิกภาพในแต่ละประเภท

คำสำคัญ : บุคลิกภาพ/ ความต้องการคุณลักษณะงาน/ พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.5 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย	6
<b>บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม</b>	<b>8</b>
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชัน	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย	9
2.2.1 ความหมายของเจเนอเรชันวาย	9
2.2.2 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเจเนอเรชันวาย	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	11
2.3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ	11
2.3.2 แนวคิดบุคลิกภาพตามโมเดล DISC	12
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน	14
2.4.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน	14
2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน	14
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	23

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b> ระเบียบวิธีวิจัย	<b>29</b>
3.1 รูปแบบงานวิจัย	29
3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	29
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	30
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
<b>บทที่ 4</b> ผลการวิจัย	<b>36</b>
4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	36
4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)	38
4.3 การทดสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัด	45
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)	46
4.5 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)	49
4.6 ภาพรวมการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย	54
<b>บทที่ 5</b> อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	<b>56</b>
5.1 อภิปรายผลการศึกษา	56
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร (Managerial Implications)	66
5.3 ข้อจำกัดในการทำงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป	69
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>71</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>75</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง	17
3.1	ระดับการวัดของปัจจัยส่วนบุคคล	31
4.1	ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์	36
4.2	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการ คุณลักษณะงานในด้านต่างๆ	40
4.3	ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha coefficient ของแบบสอบถาม	46
4.4	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)	47
4.5	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่มีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)	49
4.6	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่มีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)	50
4.7	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) กรณีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)	51
4.8	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) กรณีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระ ในการตัดสินใจงาน (Autonomy)	52
4.9	ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) กรณีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Autonomy)	53
4.10	ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย	54



## สารบัญรูปร่าง

รูปร่าง		หน้า
2.1	โมเดล DISC	12
2.2	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน สภาวะทางจิตใจ และผลลัพธ์	16
2.3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	24





## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้การแข่งขันทางธุรกิจในทุกภาคส่วนมีความเข้มข้นเป็นอย่างมาก องค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องพยายามที่จะพัฒนาองค์กรหรือแสวงหาทรัพยากรที่สำคัญเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยที่ “คน” หรือบุคลากรในองค์กรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง มีศักยภาพในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ในระดับอุตสาหกรรมไปจนถึงในระดับประเทศได้ ดังนั้นแล้วการที่มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะงานหรือตำแหน่งงานถือว่าเป็นข้อได้เปรียบอย่างหนึ่งขององค์กร

ปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆ พยายามที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ด้วยการมุ่งเน้นไปที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์กร (Fit the right company) และเหมาะสมกับงาน (Fit the right job) (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2549) มากกว่าที่จะมุ่งเน้นในเรื่องของความรู้และความสามารถแต่เพียงอย่างเดียว กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่องค์กรจึงถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการที่จะมีโอกาสในการสร้างคุณภาพสำหรับองค์กรในอนาคต ดังนั้นในแต่ละองค์กรจึงจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมตรงตามความต้องการมากที่สุดและเพิ่มความพิถีพิถันในการคัดเลือกบุคคลให้มากยิ่งขึ้น โดยที่ไม่มีวิธีไหนที่ดีที่สุด ขึ้นอยู่กับบทบาทของบุคคล สถานการณ์ที่เกิดขึ้น และความหลากหลายของช่วงวัยด้วย (Generation Diversity)

ปัจจุบันในช่วงศตวรรษที่ 21 พบว่าโครงสร้างประชากรในองค์กรได้เปลี่ยนแปลงไปจากแต่ก่อน ประชากรส่วนใหญ่ขององค์กร คือ กลุ่มพนักงานเจนเออร์ชันวาย (Generation Y) อันเนื่องมาจากการทยอยเกษียณออกไปจากองค์กรของพนักงานรุ่นก่อนหน้าเกิดขึ้นพร้อมกับการเข้ามาของพนักงานรุ่นใหม่ โดยที่ความหลากหลายของเจนเออร์ชันวายในที่ทำงานได้กลายเป็นประเด็นสำคัญอย่างหนึ่งที่ถูกรุดถึงกันอย่างกว้างขวางและเป็นประเด็นที่น่าสนใจของฝ่ายงานบริหารทรัพยากร

มนุษย์ (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550) โดยที่กลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) มีอายุระหว่าง 23 – 38 ปี พนักงานกลุ่มนี้มีทัศนคติวิพากษ์วิจารณ์ถึงลักษณะและพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงาน อาทิเช่น การไม่เคารพกฎระเบียบข้อบังคับ ไม่มีความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อาวุโส ไม่มีความอดทนในการทำงาน ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (รัชฎา อธิสนธิสกุล, 2548; เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550) และมีแนวโน้มที่จะลาออกไปจากองค์กรอย่างไม่มี ความตั้งใจ รวมถึงไปถึงการตัดสินใจลาออกจากองค์กรทั้งที่เริ่มทำงานได้ไม่นาน (รัชฎา อธิสนธิสกุล, 2548) หรือแม้กระทั่งการตัดสินใจลาออกตั้งแต่วันแรกของการทำงาน (Dorsey, 2009) อย่างไรก็ตาม กลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายได้รับการยอมรับจากผู้บริหารว่าเป็นพนักงานที่เก่ง มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน และมีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งพนักงานในกลุ่มนี้อาจจะมีมุมมอง ทัศนคติ บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย ความคาดหวัง หรือความต้องการในการทำงานต่างจากพนักงานกลุ่มอื่นๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็น Baby Boomer หรือ Generation X ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเจเนอเรชันขึ้นได้ (อุทิศ ศิริวรรณ, 2555)

อย่างไรก็ตามนั้น มีความเป็นไปได้ว่าปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญนั้น อาจมิใช่เกิดจากพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายโดยตรง แต่สาเหตุอันเนื่องมาจากตัวระบบโครงสร้างและการทำงาน ขององค์กรที่ไม่ได้ออกแบบมาเพื่อรองรับความหลากหลายในเรื่องของเจเนอเรชันของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นแล้วกลยุทธ์ทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงได้รับการให้ความสำคัญและเป็นงานที่ ทำทนายหนึ่งดังนั้นผู้บริหารองค์กร และบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงควรที่จะมีความเข้าใจใน ความแตกต่างของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายนี้ ในแง่มุมมองของบุคลิกภาพ และความต้องการในการ ทำงาน เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผน ออกแบบ ปรับเปลี่ยน โครงสร้างต่างๆ รวมไปถึงการ วางกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับแง่มุมดังกล่าว ให้มีความเหมาะสมกับพนักงานกลุ่มนี้ เพื่อที่จะกระตุ้นหรือ จูงใจให้พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายที่เก่ง มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ เกิดความพึงพอใจใน งาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อยู่กับองค์กรนานๆ ไม่ลาออกจากงาน รวมไปถึง เติบโตไปเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพขององค์กรในอนาคต และสร้างความได้เปรียบในการ แข่งขันให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพ และความต้องการ คุณลักษณะงาน ในพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย โดยความรู้ที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้ องค์กรสามารถมาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเอง แก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรต่างๆ ที่เกิดขึ้นอัน

เนื่องมาจากความแตกต่างกันของช่วงอายุของบุคลากรในองค์กร และปรับเปลี่ยนคุณลักษณะของงานให้กลุ่มพนักงานเจนเอชวัย อันเนื่องมาจากผลการศึกษาของกลุ่มพนักงานเจนเอชวัยในประเทศไทย มีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่าปัจจัยหนึ่งที่กลุ่มพนักงานในช่วงอายุนี้ในประเทศไทยให้ความสำคัญในระดับสูงในการพิจารณาเข้าร่วมงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (บริษัท โนเลจสตอร์ม คอนซัลติ้ง จำกัด 2550; ชัยวัฒน์ ไพฑูรย์, 2551; อัจฉริยา ปทุมวัน, 2552) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนเกิดความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

## 1.2 คำถามงานวิจัย

บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเอชวัยหรือไม่

## 1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเอชวัย

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ (DISC) และความต้องการคุณลักษณะงาน (Job characteristics) ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจนเอชวัย

2. ขอบเขตด้านประชากร พนักงานกลุ่มเจนเอชวัย ( ผู้ที่มีปีเกิดในช่วง พ.ศ. 2523 – 2538 หรือมีอายุระหว่าง 23 – 38 ปี ) ที่ทำงานบริษัทเอกชน จำนวน 401 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เดือนกันยายน – ธันวาคม 2561 (เป็นเวลา 4 เดือน)

## 1.5 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะงาน ของพนักงาน บริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย

H1: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)

H2: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)

H3: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)

H4: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)

H5: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

H6: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)

H7: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)

H8: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)

H9: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)

H10: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

H11: บุคลิกภาพแบบ Stediness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)

H12: บุคลิกภาพแบบ Stediness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)

H13: บุคลิกภาพแบบ Stediness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)

H14: บุคลิกภาพแบบ Stediness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)

H15: บุคลิกภาพแบบ Stediness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

H16: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)

H17: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)

H18: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)

H19: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)

H20: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น รวมไปถึงยังเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้

2. ผลของงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากความแตกต่างกันของช่วงอายุของบุคลากรในองค์กร โดยการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะของงานให้เกิดความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงลดปัญหาการลาออกของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

3. ผลของงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางด้าน และต่อยอดสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปในอนาคตได้



## 1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

1. เจเนอเรชันวาย หมายถึง ผู้ที่มีปีเกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2538 (ค.ศ. 1980-1995) หรือมีอายุระหว่าง 23-38 ปี

2. บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง บุคลิกภาพตามโมเดล DISC ที่ถูกเขียนขึ้นโดยนักจิตวิทยาสังคมชาวฟินแลนด์ชื่อ ดร.วิลเลียม มาร์สตัน (1924) โดยได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น 4 รูปแบบตามวิธีการคิด ได้แก่ D (Dominance) I (Influence) S (Steadiness) และ C (Conscientiousness)

D (dominance) กล้าตัดสินใจ เน้นผลลัพธ์ มุ่งมั่น ทำอะไรรวดเร็ว พุดจาเสียงดัง ไม่ประนีประนอม กล้าเสี่ยง ชอบการแข่งขัน ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ค่อยฟังผู้อื่น ตรงไปตรงมา บางทีอาจดูขวานผ่าซากไปบ้าง มีข้อเรียกร้องสูง คือดีด มั่นใจในตัวเอง

I (influence) เป็นคนช่างพูด ชอบเข้าสังคม ดูเป็นมิตร เปิดเผย จูงใจคนเก่ง ชอบขายไอเดีย เป็นคนร่าเริง มีอารมณ์อ่อนไหว มักหลีกเลี่ยงรายละเอียด เวลาคุยกันมักพูดออกนอกประเด็นไปเรื่อย ไม่ค่อยรักษากฎ ไม่ชอบคนน่าเบื่อและเข้มงวด

S (steadiness) ใจเย็น สงบ เสมอต้นเสมอปลาย ทำอะไรเป็นระบบ ละเอียดรอบคอบ ถ่อมตัว ประนีประนอม ชอบเป็นผู้ฟังมากกว่าผู้พูด จะพูดเมื่อถูกถาม มักแสดงความเห็นด้วยกับผู้อื่นตลอดเวลา ต้องการคำแนะนำจากผู้อื่น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

C (conscientiousness) ชอบความสมบูรณ์แบบ ยึดติดกับรายละเอียด มีเหตุผล มีหลักการ เน้นความชัดเจนถูกต้อง ให้ความสำคัญกับข้อเท็จจริง เป็นคนละเอียดถี่ถ้วน มีระเบียบ ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ไม่ชอบเสี่ยง ทำอะไรอย่างระมัดระวัง

3. คุณลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยในการศึกษานี้ได้ใช้กรอบแนวคิด Job characteristics model (การสร้างคุณลักษณะของงาน) ที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์และออกแบบงานที่ Hackman และ Oldham (1981) ร่วมกันเสนอแนวความคิดในการเพิ่มผลผลิตด้วยการหาเทคนิควิธีความสำคัญกับปัจจัยทางจิตวิทยาของผู้ที่ทำงานเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของงานซึ่งจะเน้นในเรื่องของคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) ที่จูงใจพนักงาน โดยอาศัยแนวความคิดจากกลุ่มทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core job dimension) 5 มิติด้วยกัน คือ

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน จึงต้องใช้ ระดับความหลากหลายของงานที่ต้องการทักษะ, ความรู้และสติปัญญาที่แตกต่างกัน เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ

2) ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงาน ที่พนักงานได้รับผิดชอบตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นและเห็นผลงานที่ทำออกมาอย่างชัดเจน จนทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ

3) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึงคุณลักษณะของงานเป็นการสร้างความรู้สึกที่ว่าผลงานที่ตนเองทำนั้นมีความหมาย โดยที่ผลงานนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตตนเองหรืองานของผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4) ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาโดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ทำให้รู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน

5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่พนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือผลสะท้อนที่ชัดเจน โดยตรงจากงานที่ได้ทำ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน





## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ และคุณลักษณะของงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชัน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชั่นวาย
  - 2.2.1 ความหมายของเจเนอเรชั่นวาย
  - 2.2.2 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเจเนอเรชั่นวาย
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
  - 2.3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
  - 2.3.2 แนวคิดบุคลิกภาพตามโมเดล DISC
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
  - 2.4.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน
  - 2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชัน

#### ความหมายของเจเนอเรชัน

Mannheim (1952) ได้อธิบายความหมายของเจเนอเรชัน ไว้ว่า เป็นการแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อยโดยใช้ช่วงเวลาเกิดหรือช่วงอายุของบุคคลเป็นเกณฑ์ คนที่อยู่ในเจเนอเรชันเดียวกันจะเกิดในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน จึงประสบกับเหตุการณ์ทางสังคมและประวัติศาสตร์ที่สำคัญต่างๆ ในช่วง

วัยเดียวกัน ซึ่งเป็นเหตุทำให้คนเจนเนอเรชันเดียวกันมีลักษณะพื้นฐานบางอย่างที่คล้ายคลึงกัน อาทิ เช่น ความคิด อารมณ์ความรู้สึก ลักษณะนิสัย พฤติกรรม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับคำจำกัดความของ Lyons (2003) ที่กล่าวว่า เป็นการจำแนกคนในสังคมออกเป็นกลุ่มย่อย โดยที่ในแต่ละกลุ่มนั้นจะมีลักษณะเฉพาะที่แสดงออกมาและจะดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน

Dorsey (2009) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละเจนเนอเรชัน ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ รูปแบบการเลี้ยงดูของพ่อแม่ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ และเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิต และ Stauss and Howe (1991) ได้กล่าวเพิ่มว่ารูปแบบการเลี้ยงดูของพ่อแม่และการประสบกับเหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทำให้คนต่างเจนเนอเรชันแสดงลักษณะพื้นฐานที่ไม่เหมือนกันออกมา ถึงแม้ว่าในบางกรณีจะพบว่าคนต่างเจนเนอเรชันอาจจะมีประสบการณ์ในเรื่องหนึ่งเหมือนกัน แต่ก็ต่างกันที่ช่วงวัยในขณะที่เกิดเหตุการณ์นั้นๆ ขึ้น นอกจากนี้หากทำการศึกษาในระยะยาวจะพบว่าลักษณะเฉพาะที่ปรากฏในแต่ละเจนเนอเรชันไม่ได้มีความคงที่แน่นอนตลอดช่วงชีวิต แต่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัยที่มากขึ้น โดยที่จะยังคงเป็นลักษณะจำเพาะของเจนเนอเรชันอยู่ ยกตัวอย่างเช่น หากเปรียบเทียบระหว่างคน 2 คนที่อยู่ต่างเจนเนอเรชันกันแต่พิจารณาในขณะที่ทั้งคู่มีอายุ 20 ปีเท่ากัน ก็จะพบว่าแม้ทั้งคู่มีอายุเท่ากัน แต่ลักษณะที่แสดงออกมาก็ยังคงแตกต่างกันอยู่นั่นเอง

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เจนเนอเรชันคือ การแบ่งคนในสังคมออกเป็นกลุ่มย่อย โดยที่จะพิจารณาจาก 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ ช่วงปีที่เกิด และเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตหนึ่ง ดังนั้นแล้ว คนที่อยู่ในเจนเนอเรชันเดียวกันจะเกิดในช่วงเวลาเดียวกันและจะประสบเหตุการณ์สำคัญต่างๆ ในช่วงวัยเดียวกัน จึงมีลักษณะพื้นฐานบางประการร่วมกัน เช่น ค่านิยม ทักษะ หรือลักษณะนิสัย เป็นต้น

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย

### 2.2.1 ความหมายของเจนเนอเรชันวาย

Robbins (n.d., อ้างอิงใน รัชฎา อธิสนธิกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2548) ได้กล่าวไว้ว่า เจนเนอเรชันวาย คือผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2540 ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่การทำงาน คนกลุ่มนี้เติบโตในยุคเศรษฐกิจเฟื่องฟู มีความคาดหวังสูง เชื่อมั่นในตนเองและมั่นใจในความสามารถที่จะประสบความสำเร็จด้วยตนเอง ไม่เคยหยุดค้นหางานตามอุดมคติ ไม่คิดว่าการเปลี่ยนแปลงงานบ่อยเป็นเรื่องผิดและมองหาสิ่งสำคัญในงานอยู่เสมอ พอใจกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ต้องการเป็นเจ้าของ

นายคน แต่ต้องการทำงานแบบเป็นนายตัวเอง ไม่ชอบให้ใครสั่ง ไม่ชอบให้ใครบังคับ ช่มชู้ หรือควบคุม (อุทิส ศิริวรรณ, 2555) เป็นกลุ่มคนรุ่นแรกที่ยอมรับการใช้เทคโนโลยีอย่างเต็มใจ ให้ความสนใจอย่างมากต่อเงิน แสวงหาความสำเร็จด้านการเงิน ชอบการทำงานเป็นทีม และพึ่งพาตนเองได้สูง มีค่านิยมต่ออิสรภาพและชีวิตที่สะดวกสบาย Chester (n.d., อ้างอิงใน รัชญา อติสนธิกุล และ อ้อยอุมารุ่งเรือง, 2548) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้อีกว่า เจเนอเรชันวายคือกลุ่มคนที่สามารถปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ ยืดหยุ่น ชาญฉลาด และขี้ฉ้อ ในขณะเดียวกันมีลักษณะที่ไม่อดทน ไม่เคารพนับถือ มีแรงจูงใจด้านภาพลักษณ์ ตรงไปตรงมาและช่างสงสัย

### 2.2.2 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเจเนอเรชันวาย

ลักษณะสำคัญต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวายสามารถสรุปได้ดังนี้

1) มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี เจเนอเรชันวายเกิดในยุคที่มีความก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่ ทำให้เทคโนโลยีได้กลายมาเป็นปัจจัยที่สำคัญของชีวิต คนกลุ่มนี้มีความรู้ความสามารถทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างดี อีกทั้งยังนิยมการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เช่น อีเมลล์ โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556; รัชญา อติสนธิกุล, 2548; เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550; Dorsey, 2009; Zemke et al., 2000)

2) มีความสามารถที่หลากหลาย เจเนอเรชันวายมีความสามารถในการทำงานหลากหลายประเภท โดยส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการมีโอกาสได้รับการศึกษาที่ดีกว่าคนรุ่นก่อน ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานจากหลักสูตรของทางมหาวิทยาลัย (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556; รัชญา อติสนธิกุล, 2548; Zemke et al., 2000)

3) มีความคิดสร้างสรรค์ เจเนอเรชันวายรักในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา คนกลุ่มนี้ชอบการคิดที่แตกต่างและออกไปจากกรอบเดิมๆ การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติที่สำคัญซึ่งจะก่อให้เกิดนวัตกรรมต่อไป (รัชญา อติสนธิกุล, 2548; เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550)

4) ความยืดหยุ่นในการทำงาน เจเนอเรชันวายมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้เป็นอย่างดี (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556; Zemke et al., 2000) นอกจากนี้ยังสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม และความคิดได้ดีกว่าพนักงานเจเนอเรชันอื่นอีกด้วย (Dorsey, 2009)

5) การมุ่งพัฒนาศักยภาพของตัวเอง เจเนอเรชันวายมีความใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา ต้องการได้รับคำแนะนำหรือเสียงตอบรับจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะปรับปรุงการทำงานของตัวเอง อีกทั้งยังชอบงานที่มีความท้าทายและต้องใช้ทักษะ

ความสามารถสูง เพื่อเป็นการพิสูจน์ฝีมือของตนเอง (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556; รัชฎา อธิสนธิกุล, 2548; เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550; Dorsey, 2009; Zemke et al., 2000)

6) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เจเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จากประสบการณ์การทำงานกลุ่มในสถานศึกษา ทำให้เจเนอเรชันวายสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี และในขณะเดียวกันก็สามารถทำงานเดี่ยวได้ดีอีกด้วย (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550; Zemke et al., 2000)

7) การมองโลกในแง่ดี เจเนอเรชันวายมักมีความคิดเชิงบวกเกี่ยวกับชีวิตการทำงานว่า จะต้องเป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งส่วนหนึ่งอาจมาจากการที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ทำให้มองเห็นแต่ชีวิตในด้านบวก (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550; Dorsey, 2009; Zemke et al., 2000)

8) ความต้องการประสบความสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและโดดเด่นกว่าคนอื่น การมีความคาดหวังสูงในการทำงาน ทำให้เจเนอเรชันวายเป็นคนที่มีความทะเยอทะยานและเชื่อมั่นในตัวเองสูง ซึ่งในบางครั้งความมั่นใจที่มากเกินไปก็อาจจะทำให้คนรุ่นก่อนไม่ค่อยพอใจ รวมทั้งอาจจะทำให้ถูกมองว่าไม่มีความเคารพผู้ที่อาวุโสกว่า (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556; รัชฎา อธิสนธิกุล, 2548; เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550; Dorsey, 2009; Zemke et al., 2000)

9) การเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง หลายครั้งที่พบว่าพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายมักจะลาออกจากองค์กร ในทันทีที่ยังทำงานได้ไม่นาน โดยพนักงานใหม่มักมีอายุงานเฉลี่ยเพียง 1 ปี (รัชฎา อธิสนธิกุล, 2548) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ทำให้ถูกกระแสวิพากษ์วิจารณ์จากคนรุ่นก่อนว่า ไม่มีความอดทนในการทำงาน ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (รัชฎา อธิสนธิกุล, 2548; เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550; Dorsey, 2009) อย่างไรก็ตาม เจเนอเรชันวายกลับไม่รู้สึว่าการเปลี่ยนงานบ่อยเป็นเรื่องแปลกแต่อย่างใด คนกลุ่มนี้เห็นว่าการจรรู้จักดีต่อองค์กรนั้นตัดสินใจได้จากความทุ่มเทในการทำงานมากกว่าที่จะดูเพียงระยะเวลาที่อยู่ในองค์กร ดังนั้นการตัดสินใจลาออกย่อมเป็นทางเลือกที่ดีกว่าการทนอยู่ต่อโดยปราศจากความกระตือรือร้นในการทำงาน (Dorsey, 2009)

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

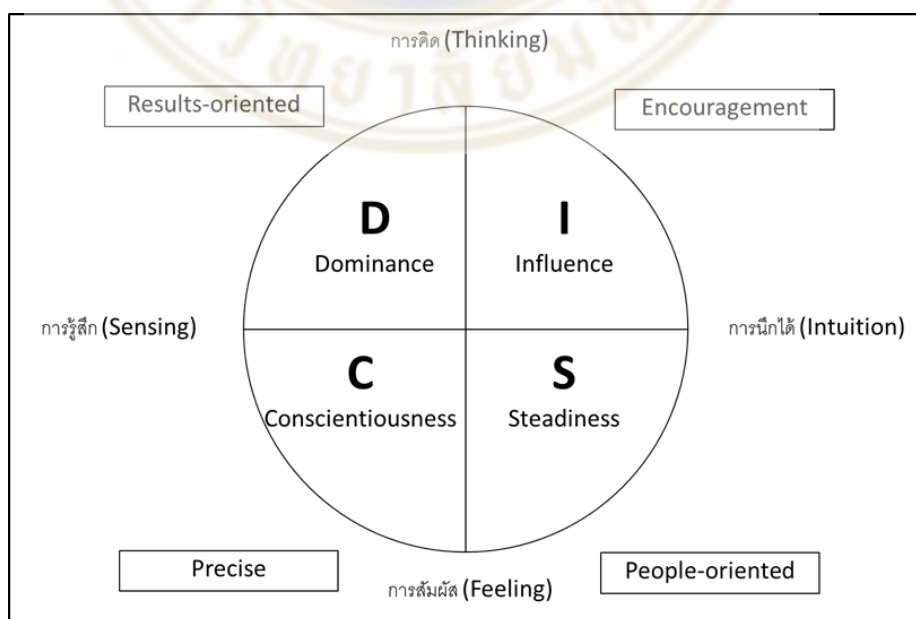
### 2.3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2539) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งจากส่วนภายนอกและภายใน โดยจากส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน เป็นต้น และส่วนจาก

ภายในคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจจะทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น ลักษณะของบุคลิกภาพไม่สามารถแยกออกเป็นส่วนๆ ออกจากกันและกันได้โดยเด็ดขาด ทุกๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอมและประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรม และวัตถุธรรม บุคลิกภาพของมนุษย์ไม่ว่าด้านใดๆ เป็นสิ่งที่ไม่ตายตัวเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมทั้งทางสังคมและวัตถุธรรม บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั้นมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผิน และส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริง บางส่วนบุคลิกภาพถูกซ่อนเร้นหรือถูกปิดบังอำพรางโดยจงใจ และไม่จงใจ บุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนร่วมซึ่งเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติทุกภาษา และมีส่วนซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกว่า “เฉพาะตัว”

### 2.3.2 แนวคิดบุคลิกภาพตามโมเดล DISC

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวคิดบุคลิกภาพตามโมเดล DISC ของมาร์สตัน (1924) นักจิตวิทยาสังคมชาวฟินแลนด์ ที่เป็นเครื่องมือในการทดสอบบุคลิกภาพของคน โดยได้ทำการจัดหมวดหมู่บุคลิกภาพของคนไว้ 4 รูปแบบด้วยกันไว้ในหนังสือ Emotions of Normal People (ความรู้สึกร่างกาย/อารมณ์ของคนปกติ) ซึ่งเป็นการวัดพฤติกรรมของคนปกติทั่วไปที่ใช้อารมณ์ หรือความรู้สึกของตน โดยที่ดร.มาร์สตันได้ใช้คำคุณศัพท์ (Adjective) ในการอธิบายถึงบุคลิกภาพของมนุษย์ เป็นการจัดรูปแบบที่แสดงออกมาเป็น 4 ประเภท ได้แก่ D (Dominant), I (Influential), S (Steady) และ C (Conscientiousness) ตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดล DISC



จากภาพได้อธิบายคุณลักษณะของพฤติกรรมทั้ง 4 ลักษณะนี้ถูกจัดแบ่งอยู่บน 2 แกนหลักของโมเดล DISC โดยในแต่ละช่องจะแสดงความหมายของคนในแต่ละประเภท ในการรวบรวมบุคลิกของบุคคลโดยโมเดล DISC ได้ใช้คำคุณศัพท์ระหว่าง 24 - 28 ชุด จัดแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบจะต้องทำการแยกประเภทของคนก่อนว่าเป็นคนประเภท การรู้สึก (Sensing) และการนึกได้ (Intuiting) เป็นการแยกซ้าย หรือขวา จะสามารถแยกระหว่าง D และ I หรือ C และ S และหลังจากนั้นให้แยกว่าเป็นคนประเภท การคิด (Thinking) การสัมผัส (Feeling) เป็นการแยกบน หรือล่าง นั่นก็คือเป็นการแยกระหว่าง D และ C หรือ I และ S คุณลักษณะทั้ง 4 ลักษณะนี้ ไม่มีคุณลักษณะใดดีกว่าลักษณะใด ไม่มีผิด ไม่มีถูก แต่ละคุณลักษณะมีทั้งจุดแข็งและข้อจำกัดในตัวเอง และแต่ละบุคคลจะมีคุณลักษณะทั้ง 4 ปนกันอยู่มากบ้างน้อยบ้าง โดยทั่วไปแล้วจะมีคุณลักษณะที่โดดเด่นปรากฏออกมา 1 - 2 คุณลักษณะ

โดย มาร์สตัน (1924) ได้จำแนกพฤติกรรมของมนุษย์ออกเป็น 4 ประเภท ตามหนังสือเรื่องที่ได้เขียนไว้ “ลักษณะอารมณ์ของคนปกติ (The Emotions of Normal People)” ดังนี้

D (dominance) กล้าตัดสินใจ เน้นผลลัพธ์ มุ่งมั่น ทำอะไรรวดเร็ว พุดจาเสียงดัง ไม่ประนีประนอม กล้าเถียง ชอบการแข่งขัน ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ค่อยฟังผู้อื่น ตรงไปตรงมา บางที่อาจดูขวานผ่าซากไปบ้าง มีข้อเรียกร้องสูง คือดีด มั่นใจในตัวเอง

I (influence) เป็นคนช่างพูด ชอบเข้าสังคม ดูเป็นมิตร เปิดเผย จูงใจคนเก่ง ชอบขายไอเดีย เป็นคนร่าเริง มีอารมณ์อ่อนไหว มักหลีกเลี่ยงรายละเอียด เวลาคุยกันมักพูดออกนอกประเด็นไปเรื่อย ไม่ค่อยรักษากฎ ไม่ชอบคนน่าเบื่อและเข้มงวด

S (steadiness) ใจเย็น สงบ เสมอต้นเสมอปลาย ทำอะไรเป็นระบบ ละเอียดรอบคอบ ถ่อมตัว ประนีประนอม ชอบเป็นผู้ฟังมากกว่าผู้พูด จะพูดเมื่อถูกถาม มักแสดงความเห็นด้วยกับผู้อื่น ตลอดเวลา ต้องการคำแนะนำจากผู้อื่น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

C (conscientiousness) ชอบความสมบูรณ์แบบ ยึดติดกับรายละเอียด มีเหตุผล มีหลักการ เน้นความชัดเจนถูกต้อง ให้ความสำคัญกับข้อเท็จจริง เป็นคนละเอียดถี่ถ้วน มีระเบียบ ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ไม่ชอบเสียง ทำอะไรอย่างระมัดระวัง

โมเดล DISC ช่วยให้แต่ละบุคคลทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตน ความถนัด และแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของตน รวมถึงสิ่งที่จะมากระทบความรู้สึกของตน ทราบถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ตลอด เมื่อบุคคลทราบถึงลักษณะบุคลิกภาพของตนแล้ว ก็จะช่วยให้บุคคลสามารถค้นหาแนวทางที่เหมาะสม รู้ถึงขีดขั้นความเหมาะสมที่จะปรับปรุงพฤติกรรมของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตนเอง โมเดล DISC ช่วยในการเพิ่มการรับรู้ความต่างของบุคลิกภาพ ทำให้สามารถปรับทัศนคติการมองผู้อื่นอย่างเข้าใจในธรรมชาติของบุคคลเหล่านั้น รวมไปถึงการกำหนด

แนวทาง "ปฏิสัมพันธ์" (Interaction) กับแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับทัศนคติที่มีต่อผู้อื่น ได้ดียิ่งขึ้น ยอมรับและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล จากพื้นฐานความเข้าใจเหล่านี้ ยังช่วยให้บุคคลสามารถนำเอาคุณลักษณะที่ดีของตนเองและของผู้อื่นออกมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ทำการประสานความต่างให้เกิดความสมดุล เกิดรูปแบบการทำงานที่มีความ "ยืดหยุ่น" และมี "ประสิทธิภาพ" ลดความขัดแย้ง ลดปัญหาเรื่องคน (People-Insight, 2552)

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

### 2.4.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน

แซกแมนและโอล์ดแฮม (1980) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ไว้ว่า ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน คล้ายคลึงกัน หรือ เหมือนกันที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสบการณ์และการรู้ผลการกระทำ

### 2.4.2 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน

แบบจำลองคุณลักษณะของงานจะแสดงถึงมิติของงานที่สำคัญ 5 มิติ ดังนี้

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่มีการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน จึงต้องใช้ ระดับความหลากหลายของงานที่ต้องการทักษะ, ความรู้และสติปัญญาที่แตกต่างกัน เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ

2) ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงาน ที่พนักงานได้รับผิชอบตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นและเห็นผลงานที่ทำออกมาอย่างชัดเจน จนทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ

3) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึงคุณลักษณะของงานเป็นการสร้างความรู้สึกที่ผลงานที่ตนเองทำนั้นมีความหมาย โดยที่ผลงานนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตตนเองหรืองานของผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4) ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาโดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ทำให้รู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน



5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่พนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือผลสะท้อนที่ชัดเจน โดยตรงจากงานที่ได้ทำ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน

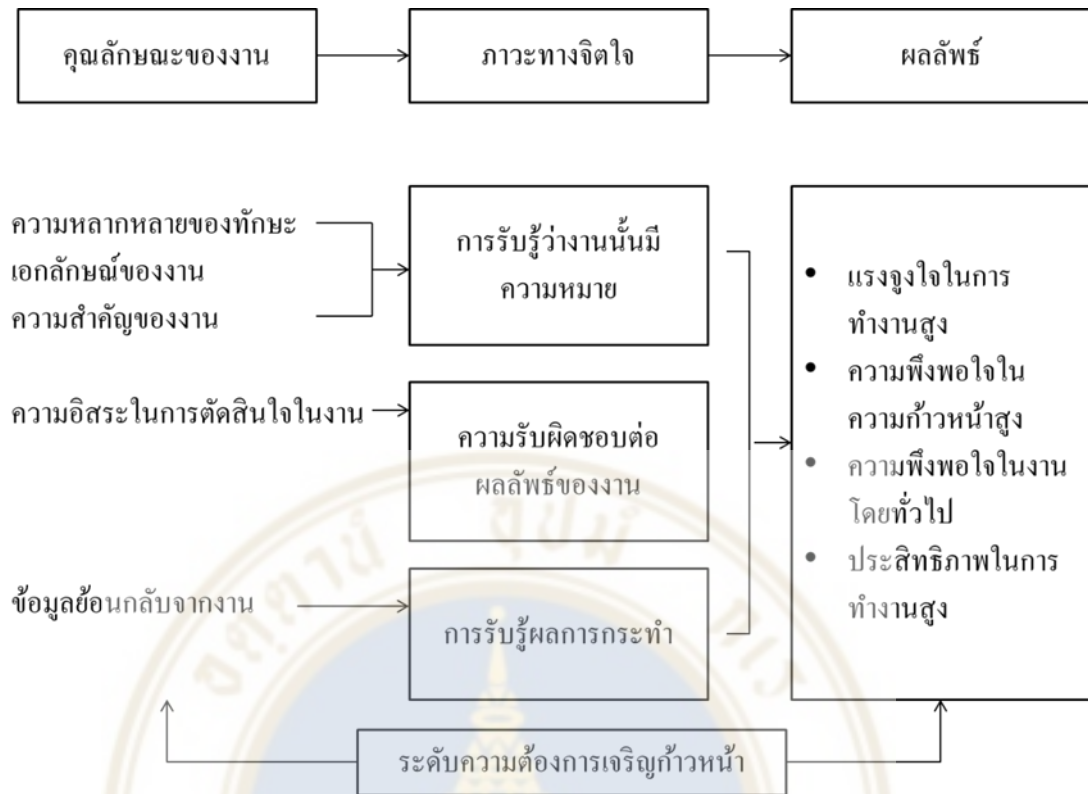
ธงชัย สันติวงษ์ (2538) ได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบของคุณลักษณะของงานที่สำคัญทั้ง 5 ประการดังกล่าวเป็นการออกแบบงานที่เพิ่มคุณค่าของงาน ทำให้เกิดสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) 3 ประการที่สำคัญ ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1) การรับรู้คุณค่าของงาน (Experienced meaningfulness of the work) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่องานที่ทำว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีคุณค่า และมีความสำคัญตามค่านิยมและบุคคล

2) การรับรู้ความรับผิดชอบของงาน (Experienced responsibility of work outcomes) หมายถึง ระดับความรู้สึกรับผิดชอบและยอมรับผลงานของตน

3) การรับรู้ในผลของงาน (Knowledge of results) หมายถึง ระดับการรับรู้และเข้าใจต่อผลการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิผลเพียงใด เป็นที่พึงพอใจหรือไม่

สภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญดังกล่าวมีผลต่อพนักงานและประสิทธิภาพของงาน คือ แรงจูงใจในการทำงานสูง (High internal work motivation), ประสิทธิภาพในการทำงานสูง (High quality work performance), ความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง (High satisfaction with the work) และอัตราการขาดงานและลาออกจากงานต่ำ (Low absenteeism and turnover) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน สภาวะทางจิตใจ และผลลัพธ์

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย นี้ ผู้วิจัยเองได้เก็บรวบรวมข้อมูล รวมไปถึงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในครั้งนี้ พบว่า งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวกับเรื่องบุคลิกภาพกับการทำงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่แล้ว จะใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality) ในการวัดปัจจัยด้านบุคลิกภาพ แต่ยังไม่พบ การวัดปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยอาศัยทฤษฎีโมเดล DISC ซึ่งสามารถสรุปงานวิจัยต่างๆ ในหัวข้อตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ (2547)	บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต	พนักงานระดับปฏิบัติการ สำนักงานใหญ่ ของบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 214 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีสติ และคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</li> <li>- คุณลักษณะงานด้านความอิสระในงาน ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้</li> </ul>
นัตรณภา ทิละกุล (2555)	การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน (กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง)	พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เฉพาะพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย จำนวน 250 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลิกภาพแบบหัวน้ำไหวมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความสำคัญของงานและความมีอิสระในการตัดสินใจงาน</li> <li>- บุคลิกภาพแบบแสดงออกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับ</li> <li>- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์, บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการในคุณลักษณะงานในทุกๆด้าน</li> </ul>

ตารางที่ 2.1 แสดงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ปริญญากุ คชปัทม (2556)	บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การมองโลกในแง่ดี และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องกลแห่งหนึ่ง	พนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องจักรกล จำนวน 162 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมองโลกในแง่ดี ซึ่งแต่ละแบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก, บุคลิกภาพแบบแสดงตัว, บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์</li> <li>- ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</li> </ul>
พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555)	บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y (กรณีศึกษา : ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย)	พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทย จำนวน 400 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความหลากหลายของทักษะ</li> <li>- บุคลิกภาพแบบแสดงออก, บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์, บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง และบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานในทุกๆด้าน</li> </ul>

ตารางที่ 2.1 แสดงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
สกนธ์ อาภาภรณ์สกุล (2547)	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎี 5 องค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน (กรณีศึกษา : โรงงานอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่ง)	พนักงานในสายการผลิต ที่ได้รับอัตราค่าจ้างเป็นรายวันของโรงงานผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่งเพศหญิง จำนวน 596 คน	- บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก, บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน - บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน
สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559)	การศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ (กรณีศึกษา : บริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง)	พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 78 คน	- บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหว, บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง ไม่มีผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยรวม - บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยรวม

ตารางที่ 2.1 แสดงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
สุชาดา กาลิกพัสตร์ (2554)	บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (กรณีศึกษา : พนักงานศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง)	ผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัททรูคอปเปอร์เรชั่นจำกัด (ทรูมูฟ) หน่วยงานลูกค้าสัมพันธ์ (Call Center) จำนวน 159 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลิกภาพแบบห้วนไหว และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน</li> <li>- บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน</li> <li>- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน</li> </ul>
สุทธดา ชูวงษ์ (2553)	อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานขาย	พนักงานขาย จำนวน 58 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน</li> <li>- บุคลิกภาพแบบประนีประนอมสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้</li> </ul>



ตารางที่ 2.1 แสดงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
อัญพร พูลทรัพย์ (2546)	บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (กรณีศึกษา กองรายได้ การประปา นครหลวง)	พนักงานในกองรายได้ การประปา นครหลวง จำนวน 244 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้าน</li> <li>- พนักงานที่มีองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง มีโอกาสเป็นพนักงานที่มีระดับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้านโดยรวมสูง</li> </ul>



จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในครั้งนี้ พบว่า งานวิจัยในอดีตที่ผ่านมา ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะของงาน โดยส่วนใหญ่แล้วจะใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality) ของ McCrae และ Costa (1992) ในการวัดปัจจัยด้านบุคลิกภาพ (จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ, 2547; ฉัตรนภา ตีละกุล, 2555; ปริยนาฏ คชปักษี, 2556; พัชรศิริ ราชรักษ์, 2555; สกนธ์ อภาภรณ์สกุล, 2547; สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล, 2559; สุชาดา กาสิกพัศตร์, 2554; สุทธดา ชูวงษ์, 2553; อัญพร พูลทรัพย์, 2546) แต่ยังไม่พบ การวัดปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยอาศัยทฤษฎีโมเดล DISC ของ มาร์สตัน (1924) ผลการศึกษานั้นมีค่อนข้างหลากหลาย และมีบางประเด็นยังมีความขัดแย้งอยู่บ้าง ซึ่งสามารถสรุปงานวิจัยต่างตามประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

การทบทวนวรรณกรรมบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม ในขณะที่งานวิจัยอื่นๆ พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับลักษณะงานที่เน้นความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (ฉัตรนภา ตีละกุล, 2555), ความหลากหลายของทักษะ(พัชรศิริ ราชรักษ์, 2555),ความพึงพอใจในงาน(สกนธ์ อภาภรณ์สกุล, 2547; สุชาดา กาสิกพัศตร์, 2554; สุทธดา ชูวงษ์, 2553;) และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ปริยนาฏ คชปักษี, 2556)

การทบทวนวรรณกรรมบุคลิกภาพแบบแสดงออก สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออกไม่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม ในขณะที่งานวิจัยอื่นๆ พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับ(ฉัตรนภา ตีละกุล, 2555) แต่ในขณะที่ พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะของงานในทุกๆด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความชัดเจนของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ, ความพึงพอใจในงาน(สกนธ์ อภาภรณ์สกุล, 2547; สุชาดา กาสิกพัศตร์, 2554) และการมองโลกในแง่ดี (ปริยนาฏ คชปักษี, 2556)

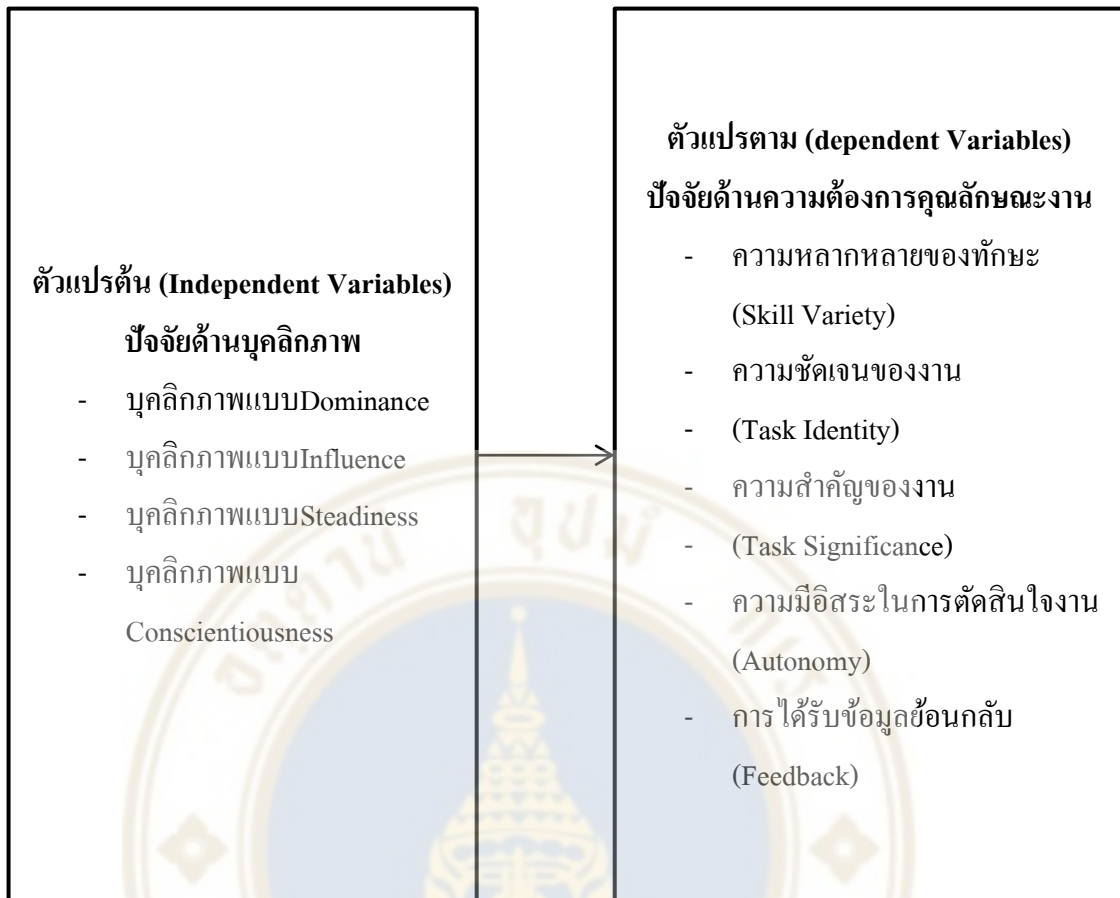
การทบทวนวรรณกรรมบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) พบว่าบุคลิกภาพแบบเห็นพ้องไม่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม ในขณะที่งานวิจัยอื่นๆ พบว่า บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะของงานในทุกๆด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความชัดเจนของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (ฉัตรนภา ตีละกุล, 2555; พัชรศิริ ราชรักษ์, 2555), ความพึงพอใจในงาน (จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ, 2547; สกนธ์ อภาภรณ์สกุล, 2547; สุชาดา กาสิกพัศตร์, 2554; สุทธดา ชูวงษ์, 2553) และการมองโลกในแง่ดี (ปริยนาฏ คชปักษี, 2556)

การทบทวนวรรณกรรมบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะของงานในทุกๆด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความชัดเจนของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (ฉัตรนภา ตีละกุล, 2555; พัชรศิริ ราชรักษ์, 2555; สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล, 2559), ความพึงพอใจในงาน (สกนธ์ อภาภรณ์สกุล, 2547; สุทธดา ชูวงษ์, 2553) และการมองโลกในแง่ดี (ปริยนาฏ กชปักษ์, 2556) ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ สุชาดา กาลิกพัสตร์ (2554) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

การทบทวนวรรณกรรมบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะของงานในทุกๆด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความชัดเจนของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (ฉัตรนภา ตีละกุล, 2555; พัชรศิริ ราชรักษ์, 2555; สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล, 2559), ความพึงพอใจในงาน (สุทธดา ชูวงษ์, 2553) และการมองโลกในแง่ดี (ปริยนาฏ กชปักษ์, 2556) ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ สุชาดา กาลิกพัสตร์ (2554) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน รวมถึงไปถึงผลงานวิจัยของสกนธ์ อภาภรณ์สกุล (2547) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

## 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดต่างๆ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในลำดับถัดไปจะเป็นการทบทวนวรรณกรรมผลการวิจัยที่พบในตัวแปรต้นแต่ละตัว และสมมติฐานของตัวแปรดังกล่าว ที่ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ จากทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality) ของ McCrae และ Costa (1992) ที่ได้ทบทวนวรรณกรรมในอดีตมาแล้ว ตามผลการศึกษาของ จิราภรณ์ จงมันคงชีพ (2547), นิตรนาถา ดิละกุล (2555), ปริยนาถ คชปักษ์ (2556), พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555), สกนธ์ อาภาภรณ์สกุล (2547), สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559), สุชาดา กาสิกพัสตร์ (2554), สุทธดา ชูวงษ์ (2553) และอัญพร พูลทรัพย์ (2546) พบว่าบุคลิกภาพนั้นเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในด้านต่างๆทั้งจากส่วนภายนอก และส่วนภายใน จากการหลอมรวมทางพันธุกรรมกับการเรียนรู้สภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งเป็นตัวกำหนดลักษณะการแสดงออกที่เป็นแบบฉบับของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยเป็นการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ดังนั้นแล้วบุคลิกภาพในแต่ละประเภทจึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะงานในทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดสมมติฐานด้านปัจจัยด้านบุคลิกภาพตามโมเดล DISC ของ มาร์สตัน (1924)

เนื่องด้วย บุคลิกภาพแบบ D (Dominance) ตามโมเดล DISC ของ มาร์สตัน (1924) จะมีลักษณะที่ตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง (Agreeableness) ในทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality) ของ McCrae และ Costa (1992) โดยมักจะมีภาวะเครียดทางอารมณ์ ระวัง ระแวง ระแวง พุดเกินความจริง ชอบการแข่งขัน รู้สึกว่าตนเองอยู่เหนือกว่าผู้อื่น หยิ่ง และอีกทั้งยังมีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพแบบหัวนั้ว (Neuroticism or Emotional Stability) มักจะเก็บอารมณ์ไม่ได้ ใจร้อน เอาแต่ใจตนเอง เป็นกลุ่มคนที่ทำอะไรรวดเร็วและต้องการความรวดเร็ว นอกจากนี้คุณลักษณะของกลุ่มคนเจนเนอรัชันวาย มีความอดทนต่ำ ไม่เคารพนับถือ และตรงไปตรงมา Chester (n.d., อ้างอิงใน รัชฎา อธิสนธิกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2548) รวมไปถึงความต้องการประสบความสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและโดดเด่นกว่าคนอื่น จึงทำให้กลุ่มคนเจนเนอรัชันวายเป็นคนที่มีความทะเยอทะยาน เชื่อมมั่นในตนเองสูง ซึ่งจะส่งผลในเชิงลบให้กลุ่มคนรุ่นก่อนไม่ค่อยพอใจ รวมทั้งทำให้ถูกมองว่าไม่มีความเคารพผู้ที่อาวุโสกว่า (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556; รัชฎา อธิสนธิกุล, 2548; เสาวคนธ์ วิวัฒน์โอฬาร, 2550; Dorsey, 2009; Zemke et al., 2000) ซึ่งผลการศึกษาของจักรนภา ตีละกุล (2555) พบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนั้ว มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความสำคัญของงานและควมมีอิสระในการตัดสินใจงาน และผลการศึกษาของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) พบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนั้วมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความหลากหลายของทักษะแต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหัวนั้วกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (จักรนภา ตีละกุล, 2555 และพัชรศิริ ราชรักษ์, 2555) ส่วนในด้านของบุคลิกภาพแบบเห็นพ้องนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานในทุกๆด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความชัดเจนของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (จักรนภา ตีละกุล, 2555 และพัชรศิริ ราชรักษ์, 2555)

ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอว่า

H1: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)

H2: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)

H3: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)

H4: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)



H5: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

เนื่องด้วยบุคลิกภาพแบบ I (Influence) ตามโมเดล DISC ของมาร์สตัน (1924) มีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) ในทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality) ของ MaCrae และ Costa (1992) ซึ่งเป็นผู้มีความอบอุ่น ชอบการเข้าสังคม มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม ชอบทำกิจกรรม ชอบความตื่นเต้น และมีอารมณ์ดี และคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ซึ่งเป็นผู้ที่เปิดเผยความรู้สึก ช่างฝัน และมีความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้คุณลักษณะของกลุ่มคนเจนเนอรัชันวาย ที่ได้กล่าวไว้ว่า ชอบทำงานเป็นทีม Chester (n.d., อ้างอิงใน รัชญา อติสนธิกุล และ อ้อยอูมา รุ่งเรือง, 2548) มีความคิดสร้างสรรค์ (รัชญา อติสนธิกุล, 2548; เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550) จากผลการศึกษาของฉัตรนภา ทิละกุล (2555) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับ แต่ไม่พบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงออกกับความต้องการคุณลักษณะงานในอีก 4 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความชัดเจนของงาน, ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจงาน แต่ผลการศึกษาของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานในทุกๆด้าน และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานในทุกๆด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความชัดเจนของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (ฉัตรนภา ทิละกุล, 2555; พัทธ์ศิริ ราชรักษ์, 2555; สาทิตา สุขพิพัฒนามงคล, 2559)

ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอว่า

H6: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)

H7: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)

H8: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)

H9: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)

H10: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

เนื่องด้วยบุคลิกภาพแบบ S (Stediness) ตามโมเดล DISC ของมาร์สตัน (1924) มีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง (Agreeableness) ในทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality) ของ McCrae และ Costa (1992) ซึ่งเป็นผู้ที่ไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อ ขอมตามผู้อื่น สุภาพ และมีจิตใจอ่อนโยน นอกจากนี้คนเจนเนอชันวายมักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร, 2550; Zemke et al., 2000) และมองโลกในแง่ดี (เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร, 2550; Dorsey, 2009; Zemke et al., 2000) จากผลการศึกษาของฉัตรนภา ทิละกุล (2555) และพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) พบว่า บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานในทุกๆด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความชัดเจนของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอว่า

H11: บุคลิกภาพแบบ Stediness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)

H12: บุคลิกภาพแบบ Stediness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)

H13: บุคลิกภาพแบบ Stediness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)

H14: บุคลิกภาพแบบ Stediness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)

H15: บุคลิกภาพแบบ Stediness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

เนื่องด้วยบุคลิกภาพแบบ C (Conscientiousness) ตามโมเดล DISC ของมาร์สตัน (1924) มีลักษณะที่เหมือนกับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ในทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality) ของ McCrae และ Costa (1992) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเอง และมีความสุขุมรอบคอบ อีกทั้งกลุ่มคนเจนเนอชันวายมุ่งพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ต้องการได้รับคำแนะนำหรือผลตอบรับจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะ



ปรับปรุงการทำงานของตนเอง และชอบงานที่ท้าทายและต้องใช้ความสามารถสูงเพื่อเป็นการพิสูจน์ฝีมือของตนเอง (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556; รัชฎา อติสนธิกุล, 2548; เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550; Dorsey, 2009; Zemke et al., 2000) จากผลการศึกษาของฉัตรนภา ตีละกุล (2555) และพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานในทุกๆด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความชัดเจนของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอว่า

H16: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)

H17: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)

H18: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)

H19: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)

H20: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย” มีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยที่เน้นการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบและข้อสรุปต่างๆ ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์, 2549)

#### 3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานอยู่บริษัทเอกชน กลุ่มเจเนอเรชันวาย (ผู้ที่มีปีเกิดในช่วงพ.ศ. 2523-2538 หรือมีอายุระหว่าง 23-38 ปี) ซึ่งเป็นช่วงอายุของกลุ่มเจเนอเรชันวายที่อยู่ในตลาดแรงงานแล้ว โดยประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวายที่ทำงานบริษัทเอกชนในประเทศไทยมีจำนวน 7,839,888 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละคนจะมีโอกาสถูกเลือกมากน้อยแค่ไหน ซึ่งข้อดีของการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกคือ ไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ระยะเวลา การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทำได้ง่าย อย่างไรก็ตามการสุ่มตัวอย่างแบบนี้อาจทำให้ไม่ได้ตัวแทนที่ดีของประชากร ส่งผลให้ผลการวิจัยอาจมีความผิดพลาด เกิดความคลาดเคลื่อนได้ อีกทั้งยังไม่สามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรทั้งหมดอย่างสมบูรณ์ได้ สามารถสรุปอยู่เพียงขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น (หทัยชนก พรรคเจริญ, 2555)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยนี้ ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1970) ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ \text{โดยที่} \quad n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย} \\ &\quad (\text{จำนวนกลุ่มคนเจนเนอเรชันวายที่ทำงานบริษัทเอกชนใน} \\ &\quad \text{ประเทศไทยทั้งหมด 7,839,888 คน)} \\ e &= \text{ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้} \\ &\quad (e = 0.05) \\ \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{7,839,888}{1+7,839,888(0.05)^2} \\ n &= 400 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

### 3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่

- บุคลิกภาพแบบ Dominance
- บุคลิกภาพแบบ Influence
- บุคลิกภาพแบบ Stediness
- บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือปัจจัยด้านความต้องการคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่

- คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)
- คุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)
- คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)
- คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)
- คุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบประเมินด้วยตนเอง (Questionnaire) โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้แบ่งลักษณะคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** บัณฑิตส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ โดยมีเกณฑ์ในการวัดดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** ระดับการวัดของบัณฑิตส่วนบุคคล

บัณฑิตส่วนบุคคล	ระดับการวัด
1.1) เพศ	Nominal Scale
1.2) อายุ	Ordinal Scale
1.3) ระดับการศึกษา	Ordinal Scale
1.4) สถานภาพ	Nominal Scale
1.5) รายได้ต่อเดือน	Ordinal Scale
1.6) อายุงาน	Ordinal Scale

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ประกอบด้วย บุคลิกภาพตามโมเดล DISC 4 แบบ คือ บุคลิกภาพแบบ D (Dominance), I (Influence), S (Steady) และ C (Conscientiousness) โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) 5 ตัวเลือก ที่พัฒนามาจากแบบสอบถามปัจจัยด้านบุคลิกภาพของ อภิษฎา กำจรวิพุธ และอาภาพรธณ ทัศนแสงสุรีย์ (2554) สร้างโดยใช้หลักแนวคิดของมาร์สตัน (1924) จำนวน 21 ข้อ ดังนี้

- |                                       |             |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. บุคลิกภาพแบบ D (Dominance)         | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. บุคลิกภาพแบบ I (Influence)         | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. บุคลิกภาพแบบ S (Steady)            | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. บุคลิกภาพแบบ C (Conscientiousness) | จำนวน 5 ข้อ |

โดยแบบสอบถามในส่วนนี้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยมีการกำหนดคะแนนตามสเกล ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย เป็นการวัดค่าของปัจจัยด้านต่างๆของคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core Job Dimension) 5 มิติ ของ Hackman และ Oldham (1981) ซึ่งประกอบไปด้วย ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety), ความชัดเจนของงาน (Task Identity), ความสำคัญของงาน (Task significance), ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) 5 ตัวเลือก ที่พัฒนามาจากแบบสอบถามปัจจัยด้านความต้องการคุณลักษณะงานของ Hackman และ Oldham (1981) โดยคุณลักษณะงานในแต่ละมิติจะประกอบไปด้วยคำถามอยู่ 2 ส่วนด้วยกันได้แก่ ส่วนที่ 1 จะเป็นคำถามที่ถามถึงลักษณะงานที่ทำอยู่จริงของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นจำนวน 1 ข้อ และในส่วนที่ 2 จะถามถึงความต้องการคุณลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะคำตอบแบบไม่เห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)	จำนวน 3 ข้อ
2. ความชัดเจนของงาน (Task Identity)	จำนวน 3 ข้อ
3. ความสำคัญของงาน (Task significance)	จำนวน 3 ข้อ
4. ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)	จำนวน 3 ข้อ
5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)	จำนวน 3 ข้อ

โดยแบบสอบถามในส่วนนี้คุณลักษณะงานในแต่ละมิติจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อยด้วยกัน โดยส่วนที่ 1 กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามลักษณะงานที่ทำอยู่จริง และในส่วนที่ 2 กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยมีการกำหนดคะแนนตามสเกล ดังนี้



ระดับคะแนน	5	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

และคำถามในส่วนที่ 3 นี้ จะมีลักษณะข้อความของคำถามเป็นเชิงลบ (Negative) อยู่จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 3.3 โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันดังนี้

ระดับคะแนน	1	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	2	หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน	4	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน	5	หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว จากนั้นจะทำการรวบรวมคะแนนเพื่อหาค่าเฉลี่ย และใช้ระดับคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของเบสท์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่าได้ดังนี้} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

<u>ช่วงชั้นของคะแนน</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และรอรับแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับเสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนด้วยตนเอง
2. เมื่อแจกแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ (หากมีแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืนมาบางส่วน มีลักษณะการตอบข้อความในรูปแบบคำตอบที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันหมดทุกข้อความหรือคำตอบมีความใกล้เคียงกันของระดับความคิดเห็นทุกข้อความ เช่น ตอบในระดับความคิดเห็นที่เป็น “เห็นด้วยมากที่สุด” และ “เห็นด้วยมาก” ในทุกข้อความ แม้จะเป็นคำถามเชิงลบก็ตาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ แสดงถึงความไม่ตั้งใจในการตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม) ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องทำการคัดลอกแบบสอบถามลักษณะดังกล่าวออกไป และทำการนับจำนวน จัดเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึก ลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยทำการคัดลอกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ และตรวจสอบความถูกต้อง นำไปลงรหัสข้อมูล
2. บันทึกข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วไปทำการบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Window (Statistical Package for the Social for Windows)
3. นำข้อมูลที่ได้นบันทึกไว้ไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้
  - การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)
  - การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปร
  - การทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) โดยการใช้ค่า Cronbach's Alpha

- การวิเคราะห์ข้อมูลคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแจกแจงความถี่ข้อมูลคะแนน
- การปรับข้อมูลจากข้อมูลที่มีอยู่ โดยการรวบรวมข้อคำถามเป็นกลุ่มตัวแปร โดยสร้างตัวแปรขึ้นมาใหม่ โดยการคำนวณจากคะแนนเฉลี่ยจากข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมา ให้เข้าไปอยู่ในปัจจัยเดียวกัน
- การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทำการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Regression Analysis) ต่อไป
- การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยทำการทดสอบสถิติ โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากวิธีการดำเนินการวิจัยที่ได้อธิบายไว้ในบทที่ 3 แล้ว สำหรับในบทที่ 4 นี้ จะเป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์และแสดงผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัย ในส่วนของการอภิปรายผล ข้อจำกัดในงานวิจัย ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต จะถูกกล่าวถึงในบทต่อไป

#### 4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ จะแบ่งออกเป็น 6 ตัว ตามที่ได้มีการกล่าวถึงไว้แล้วในบทก่อนหน้านี โดยหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำมาใช้ในงานวิจัยนี้ทั้งสิ้น 401 ตัวอย่าง โดยสามารถแจกแจงภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ ได้ดังตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** ตารางแสดงภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
<b>1.1 เพศ</b>		
1) ชาย	137	34.2
2) หญิง	264	65.8
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) ตารางแสดงภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
<b>1.2 อายุ</b>		
1) 23 - 26 ปี	116	28.9
2) 27 - 30 ปี	133	33.2
3) 31 - 34 ปี	66	16.5
4) 35 - 38 ปี	86	21.4
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100</b>
<b>1.3 ระดับการศึกษา</b>		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	106	26.4
2) ปริญญาตรี	224	55.9
3) ปริญญาโท	70	17.5
4) ปริญญาเอก	1	2
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100</b>
<b>1.4 สถานภาพ</b>		
1) โสด	320	79.8
2) สมรส	70	17.5
3) หม้าย / หย่าร้าง	11	2.7
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100</b>
<b>1.5 รายได้ต่อเดือน</b>		
1) ต่ำกว่า 15,000 บาท	62	15.5
2) 15,000 - 25,000 บาท	109	27.2
3) 25,001 - 35,000 บาท	76	19
4) 35,001 - 45,000 บาท	63	15.7
5) 45,001 - 55,000 บาท	34	8.5
6) มากกว่า 55,000 บาท	57	14.2
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100</b>



ตารางที่ 4.1 (ต่อ) ตารางแสดงภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
<b>1.6 อายุงาน</b>		
1) น้อยกว่า 2 ปี	53	13.2
2) 2-3 ปี	82	20.4
3) 4-5 ปี	88	21.9
4) มากกว่า 5 ปี	178	44.4
<b>รวม</b>	<b>401</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.8) มีอายุระหว่าง 27 – 30 ปี (ร้อยละ 33.2) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.9) สถานภาพโสด (ร้อยละ 79.8) มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท (ร้อยละ 27.2) และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี (ร้อยละ 44.4)

#### 4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน และเนื่องจากปัจจัยที่ได้รวบรวมข้อมูลมานั้นมีความหลากหลายซึ่งปัจจัยอาจมีความสัมพันธ์กันเอง โดยที่ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรมีดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นคำถามปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ซึ่งแยกออกเป็นประเภทต่างๆตามโมเดล DISC ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ Dominance (6 คำถาม), บุคลิกภาพแบบ Influence (5 คำถาม), บุคลิกภาพแบบ Steady (5 คำถาม) และบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness (5 คำถาม) ส่วนคำถามปัจจัยด้านความต้องการคุณลักษณะงาน ซึ่งแยกออกเป็นคุณลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละมิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) (3 คำถาม), ความชัดเจนของงาน (Task Identity) (3 คำถาม), ความสำคัญของงาน (Task Significance) (3 คำถาม), ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) (3 คำถาม) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) (3 คำถาม) จากนั้นได้ทำการตรวจสอบความเหมาะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาโครงสร้างที่แท้จริงจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) โดยข้อมูลที่มีความเหมาะสมที่จะใช้ Factor Analysis จะต้องมี

ค่า KMO ไม่ต่ำกว่า 0.5 และยิ่งเข้าใกล้ 1 มากขึ้น ก็หมายความว่าข้อมูลชุดนั้นมีความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis มากขึ้นเท่านั้น (กัลยา วิณิชย์บัญชา, 2516) โดยการตรวจสอบข้อมูล ได้ค่า KMO ของชุดข้อมูล เท่ากับ 0.90 ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวนี้มาวิเคราะห์หาโครงสร้างที่แท้จริงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการหาโครงสร้างที่แท้จริงด้วยวิธี Principle Component Analysis เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่างๆ โดยที่ค่า Eigen Value จะต้องมียค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนองค์ประกอบ แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดจำนวนตัวแปรเป็น 9 ตัวแปร เหตุผลอันเนื่องมาจากแนวคิดบุคลิกภาพตามโมเดล DISC ที่แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ของมาร์สตัน (1924) และแบบจำลองด้านคุณลักษณะของงาน (Core Job Dimension) ที่แบ่งออกเป็น 5 มิติ ของ Hackman และ Oldham (1981) จากนั้นจึงกำหนดให้โปรแกรม SPSS ทำการหมุนด้วยวิธี Varimax เพื่อคำนวณหาน้ำหนักของปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นค่า Communalities ซึ่งเป็นค่าแปรปรวนที่เกิดจากองค์ประกอบรวม และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) และค่า Barlett's Test Sphericity ของปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และความต้องการคุณลักษณะงาน มีค่า Significant เท่ากับ 0.000 ทุกตัว ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลของการใช้ Factor Analysis โดยผู้วิจัยได้พิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบต่างๆ ว่าตัวแปรใดมีค่ามากที่สุดจะอยู่ที่องค์ประกอบใด ให้จัดตัวแปรไว้ในองค์ประกอบนั้น แต่ต้องมีค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (Hair et al., 2016) ซึ่งจะแสดงว่าตัวแปรต่างๆมีความเที่ยงตรง

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อคำถามของปัจจัยบางข้อ เพื่อให้ข้อคำถามสามารถบรรจุในองค์ประกอบได้โดยไม่มีการ double load หรือ unload โดยผู้วิจัยมีการตัดข้อคำถามของตัวแปรดังนี้ บุคลิกภาพแบบ Dominance (1 คำถาม), บุคลิกภาพแบบ Steadiness (1 คำถาม) และคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) (1 คำถาม) ผลของการวัดความเที่ยงตรงของตัวแปรเป็นไปตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการ  
คุณลักษณะงานในด้านต่างๆ

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.90
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	6135.82
Sphericity	df	630
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>บุคลิกภาพแบบ Influence</b>									
ท่านสามารถกระตุ้นใจให้ผู้อื่นเห็น ด้วยความคิดของท่านได้	<b>0.79</b>	0.20	0.16	0.07	0.09	0.03	0.06	0.06	0.08
ท่านสามารถหว่านล้อมให้ผู้อื่นเห็น ด้วยความคิดของท่านได้	<b>0.79</b>	0.23	0.15	0.07	0.08	0.06	0.04	0.03	0.12
ท่านไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการติดต่อกับคน แปลกหน้า	<b>0.70</b>	0.14	0.04	0.13	0.19	0.10	0.03	0.15	0.01
ท่านสามารถดูแลจัดการกับคนหลาย ประเภทได้	<b>0.61</b>	0.36	0.09	0.21	0.04	0.11	0.06	0.25	0.02
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกออกมาเป็นคำพูดได้เป็น อย่างดี	<b>0.53</b>	0.41	0.17	0.13	0.02	0.18	0.02	0.10	0.16

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการ  
คุณลักษณะงานในด้านต่างๆ

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>บุคลิกภาพแบบ Dominance</b>									
ท่านสามารถชนะการโต้แย้งได้เสมอ	0.15	<b>0.81</b>	0.12	0.03	0.04	0.09	0.06	0.08	0.06
ท่านสามารถเอาชนะการคัดค้านและ ปฏิเสธจากผู้อื่นได้	0.09	<b>0.75</b>	0.02	0.06	0.17	0.18	0.08	0.01	0.13
ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องงานได้ อย่างง่ายดาย	0.23	<b>0.66</b>	0.21	0.07	0.13	0.08	0.16	0.13	0.00
ท่านกล้าที่จะบังคับ ควบคุม และ ลงโทษผู้อื่น เพื่อให้งานดำเนินต่อไป ได้	0.27	<b>0.60</b>	0.08	0.03	0.08	0.05	0.18	0.01	0.12
ท่านสามารถทำงานที่ต้องมีการ แข่งขันอยู่ตลอดเวลาได้	0.34	<b>0.53</b>	0.23	0.05	0.16	0.13	0.16	0.02	0.05
<b>บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness</b>									
ท่านมั่นใจว่าการตัดสินใจของท่าน ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงเสมอ	0.17	0.06	<b>0.77</b>	0.01	0.14	0.04	0.08	0.11	0.13
ท่านเป็นคนที่ใส่ใจในรายละเอียดของ งานเป็นอย่างมาก	0.02	0.09	<b>0.74</b>	0.25	0.07	0.03	0.12	0.07	0.04
ท่านปฏิบัติตามระบบวิธีการอย่าง เคร่งครัดเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ แบบ	0.07	0.07	<b>0.68</b>	0.34	0.14	0.08	0.08	0.06	0.19
ท่านใช้เวลาอย่างเต็มที่เพื่อเตรียม สิ่งที่คาดว่าจะปัญหาในอนาคต	0.30	0.05	<b>0.61</b>	0.19	0.05	0.05	0.10	0.05	0.16

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการ  
คุณลักษณะงานในด้านต่างๆ

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness</b>									
ท่านสามารถส่งมอบงานที่ถูกต้อง ครบถ้วนโดยไม่มีผิดพลาด	0.16	0.31	<b>0.59</b>	0.24	0.08	0.00	0.16	0.17	0.00
<b>บุคลิกภาพแบบ Steadiness</b>									
ท่านมีความอดทนกับการปฏิบัติตาม ขั้นตอนคำสั่งโดยละเอียด	0.23	0.11	0.25	<b>0.70</b>	0.08	0.01	0.05	0.05	0.08
ท่านไม่รู้สึกรังเกียจหรือเบื่อหน่าย อดทนกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	0.29	0.03	0.20	<b>0.68</b>	0.02	0.04	0.15	0.01	0.02
ท่านพอใจที่จะทำงานประเภทที่ทำอยู่ นี้ไปนานๆ	0.10	0.13	0.30	<b>0.66</b>	0.08	0.06	0.07	0.14	0.03
ท่านสามารถทำงานได้อย่างดีเยี่ยมเมื่อ ต้องทำงานเป็นทีม	0.31	0.07	0.26	<b>0.51</b>	0.07	0.26	0.01	0.34	0.08
<b>คุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูล ย้อนกลับ (Feedback)</b>									
ลักษณะงานที่ท่านทำต้องให้ออกาส ให้ท่านได้คิดว่าท่านทำได้ดีแค่ไหน	0.03	0.15	0.18	0.03	<b>0.77</b>	0.14	0.03	0.17	0.10
หลังจากทำงานเสร็จแล้ว ท่าน สามารถบอกได้ว่าตนเองทำงานดี หรือไม่	0.22	0.11	0.21	0.11	<b>0.73</b>	0.08	0.12	0.16	0.09



ตารางที่ 4.2 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการ  
คุณลักษณะงานในด้านต่างๆ

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>คุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูล ย้อนกลับ (Feedback)</b>									
ลักษณะของงานที่ทำอยู่ จะให้ข้อมูล เกี่ยวกับผลการดำเนินงานของท่าน - ซึ่งสามารถทราบได้ว่าผลงานที่ตนเอง ทำนั้นดีหรือไม่เพียงใดโดยไม่ต้องรอ ให้ผู้อื่นบอก	0.17	0.3	0.05	0.10	<b>0.58</b>	0.16	0.07	0.28	0.11
<b>คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของ งาน (Task Significance)</b>									
ท่านต้องการงานที่ส่งผลกระทบต่อ บุคคลอื่นเป็นจำนวนมาก	0.16	0.13	0.08	0.12	0.06	<b>0.79</b>	0.13	0.16	0.05
ท่านต้องการลักษณะงานที่มี ความสำคัญเป็นอย่างมาก	0.19	0.14	0.12	0.03	0.08	<b>0.72</b>	0.02	0.26	0.16
งานของท่านมีความสำคัญมากน้อย แค่ไหน-โดยที่ผลของงานท่านจะ ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นหรือ ความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น	0.01	0.09	0.03	0.05	0.33	<b>0.67</b>	0.22	0.17	0.18
<b>คุณลักษณะงานความหลากหลายของ ทักษะ (Skill Variety)</b>									
ท่านต้องการงานที่ค่อนข้างง่ายและ ต้องทำอยู่ซ้ำซาก	0.02	0.08	0.07	0.09	0.07	0.15	<b>0.82</b>	0.14	0.02
ท่านต้องการงานที่ใช้ทักษะที่ซับซ้อน หรือใช้ทักษะในระดับสูง	0.20	0.16	0.18	0.03	0.06	0.01	<b>0.77</b>	0.10	0.18

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการ  
คุณลักษณะงานในด้านต่างๆ

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>คุณลักษณะงานความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)</b>									
งานของท่านมีความหลากหลายมากน้อยเพียงใด-ทำให้ท่านต้องทำงานหลายๆอย่างที่ใช้ทักษะและความสามารถแตกต่างกัน	0.04	0.11	0.03	0.28	0.23	0.17	<b>0.61</b>	0.00	0.11
<b>คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)</b>									
ท่านต้องการงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้เลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง	0.14	0.05	0.12	0.01	0.26	0.17	0.10	<b>0.79</b>	0.13
ท่านต้องการงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้เป็นผู้ริเริ่มและตัดสินใจในการทำงาน	0.17	0.10	0.09	0.22	0.28	0.16	0.16	<b>0.62</b>	0.19
<b>คุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)</b>									
ท่านต้องการงานที่ถูกจัดเตรียมไว้เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ	0.08	0.11	0.14	0.16	0.07	0.16	0.04	0.07	<b>0.71</b>
ท่านปฏิบัติงานทั้งหมดด้วยตัวท่านเองตั้งแต่ต้นจนจบหรือเป็นส่วนเล็กๆของงานทั้งหมดเท่านั้น	0.21	0.06	0.06	0.10	0.17	0.07	0.19	0.01	<b>0.71</b>
ท่านต้องการงานที่เปิดโอกาสให้ท่านทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์	0.17	0.11	0.18	0.05	0.04	0.09	0.13	0.32	<b>0.66</b>

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อความของปัจจัยบางข้อออกไป ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน สามารถแบ่งได้เป็น 9 ปัจจัยตามแนวคิดบุคลิกภาพตามโมเดล DISC ที่แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ของ มาร์สตัน (1924) และแบบจำลองด้านคุณลักษณะของงาน (Core Job Dimension) ที่แบ่งออกเป็น 5 มิติ ของ Hackman และ Oldham (1981) ดังนี้

บุคลิกภาพแบบ Influence	จำนวน 5 ข้อ
บุคลิกภาพแบบ Dominance	จำนวน 5 ข้อ
บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness	จำนวน 5 ข้อ
บุคลิกภาพแบบ Steadiness	จำนวน 4 ข้อ
คุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)	จำนวน 3 ข้อ
คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)	จำนวน 3 ข้อ
คุณลักษณะงานความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)	จำนวน 3 ข้อ
คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)	จำนวน 2 ข้อ
คุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)	จำนวน 3 ข้อ

#### 4.3 การทดสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัด

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) แล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำคำถามที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้มาทดสอบหาความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการวิเคราะห์และนำไปอธิบายหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ

จากผลการทดสอบหาความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) ของมาตรวัดมีค่าตั้งแต่ 0.63 – 0.85 (ตามตารางที่ 4.3) จะเห็นได้ว่าทุกตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่มากกว่า 0.6 จึงถือว่ามาตรวัดนี้เป็นที่ยอมรับได้ (Sekaran, 2003)

ตารางที่ 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha coefficient ของแบบสอบถาม

	จำนวนข้อ คำถาม (ข้อ)	ค่า Cronbach's Alpha ค่าความเชื่อมั่น
บุคลิกภาพแบบ Dominance	5	.80
บุคลิกภาพแบบ Influence	5	.85
บุคลิกภาพแบบ Steadiness	4	.72
บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness	5	.81
คุณลักษณะงานความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)	3	.71
คุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)	3	.63
คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)	3	.74
คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)	2	.79
คุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)	3	.75

#### 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรและทดสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัดในทุกๆ ปัจจัยแล้ว จึงได้ทำการรวมคะแนนจากกลุ่มตัวแปรของแต่ละปัจจัยเพื่อใช้เป็นคะแนนตัวแทน (ค่าเฉลี่ย) ของตัวแปรหลัก ในการนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัย หรือตัวแปรหลักทั้งหมดในงานวิจัย ด้วยวิธี Bivariate Correlation ที่สามารถระบุความสัมพันธ์ต่อกัน โดยแยกเป็นคู่ๆ ด้วยค่า Pearson Correlation ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

	Mean	Std. Deviation	Dominance	Influence	Steadiness	Conscientiousness	Skill Variety	Task Identity	Task Significance	Autonomy
<b>Dominance</b>	3.25	0.67								
<b>Influence</b>	3.49	0.73	.60 <sup>***</sup>							
<b>Steadiness</b>	3.58	0.68	.28 <sup>***</sup>	.43 <sup>***</sup>						
<b>Conscientiousness</b>	3.76	0.62	.35 <sup>***</sup>	.42 <sup>***</sup>	.59 <sup>***</sup>					
<b>Skill Variety</b>	3.75	0.72	.29 <sup>***</sup>	.27 <sup>***</sup>	.20 <sup>***</sup>	.28 <sup>***</sup>				
<b>Task Identity</b>	3.60	0.70	.29 <sup>***</sup>	.32 <sup>***</sup>	.19 <sup>***</sup>	.33 <sup>***</sup>	.28 <sup>***</sup>			
<b>Task Significance</b>	3.60	0.72	.34 <sup>***</sup>	.34 <sup>***</sup>	.25 <sup>***</sup>	.26 <sup>***</sup>	.31 <sup>***</sup>	.36 <sup>***</sup>		
<b>Autonomy</b>	3.76	0.75	.30 <sup>***</sup>	.35 <sup>***</sup>	.09	.21 <sup>***</sup>	.29 <sup>***</sup>	.37 <sup>***</sup>	.36 <sup>***</sup>	
<b>Feedback</b>	3.76	0.64	.44 <sup>***</sup>	.42 <sup>***</sup>	.28 <sup>***</sup>	.40 <sup>***</sup>	.29 <sup>***</sup>	.39 <sup>***</sup>	.43 <sup>***</sup>	.50 <sup>***</sup>

N = 401 \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ดังตารางที่ 4.4 ซึ่งแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆพบว่า

บุคลิกภาพแบบ Dominance ( $r = .29, p < 0.001$ ), Influence ( $r = .27, p < 0.001$ ), Steadiness ( $r = .20, p < 0.001$ ) และ Conscientiousness ( $r = .28, p < 0.001$ ) มีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)

บุคลิกภาพแบบ Dominance ( $r = .29, p < 0.001$ ), Influence ( $r = .32, p < 0.001$ ), Steadiness ( $r = .19, p < 0.001$ ) และ Conscientiousness ( $r = .33, p < 0.001$ ) มีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะของงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)

บุคลิกภาพแบบ Dominance ( $r = .34, p < 0.001$ ), Influence ( $r = .34, p < 0.001$ ), Steadiness ( $r = .25, p < 0.001$ ) และ Conscientiousness ( $r = .26, p < 0.001$ ) มีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)

บุคลิกภาพแบบ Dominance ( $r = .30, p < 0.001$ ), Influence ( $r = .35, p < 0.001$ ) และ Conscientiousness ( $r = .26, p < 0.001$ ) มีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) ส่วนบุคลิกภาพแบบ Steadiness ( $r = .09, p > 0.05$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับมีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)

บุคลิกภาพแบบ Dominance ( $r = .44, p < 0.001$ ), Influence ( $r = .42, p < 0.001$ ), Steadiness ( $r = .28, p < 0.001$ ) และ Conscientiousness ( $r = .40, p < 0.001$ ) มีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะของงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)



#### 4.5 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Linear Regression แบบวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดในคราวเดียว (All Enter) โดยพบว่า บุคลิกภาพที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ Dominance ( $\beta = .18, p < 0.05$ ) รองลงมาเป็นบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness ( $\beta = .17, p < 0.05$ ) ในขณะที่บุคลิกภาพแบบ Influence และบุคลิกภาพแบบ Steadiness ไม่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) โดยตัวแปรต้นทั้งหมดนี้สามารถอธิบายผลของตัวแปรตามได้ร้อยละ 13 ( $R^2 = .13, p < 0.001$ ) ซึ่งผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) กรณีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)

**ตารางที่ 4.5** ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่มีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)

Model	Standardized Coefficients
	Beta
Dominance	.18*
Influence	.09
Steadiness	.01
Conscientiousness	.17*
df	(4, 396)
F	14.13***
R <sup>2</sup>	.13***

N = 401 \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

บุคลิกภาพที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness ( $\beta = .27, p < 0.05$ ) รองลงมาเป็นบุคลิกภาพแบบ Influence ( $\beta = .16, p < 0.05$ ) และบุคลิกภาพแบบ Dominance ( $\beta = .12, p < 0.05$ ) ในขณะที่บุคลิกภาพแบบ Steadiness ไม่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity) โดยตัวแปรต้นทั้งหมดนี้สามารถอธิบายผลของตัวแปรตามได้ร้อยละ 16 ( $R^2 = .16, p < 0.001$ ) ซึ่งผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) กรณีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)

**ตารางที่ 4.6** ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่มีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)

Model	Standardized Coefficients
	Beta
Dominance	.12*
Influence	.16*
Steadiness	-.08
Conscientiousness	.27*
df	(4, 396)
F	19.16***
R <sup>2</sup>	.16***

N = 401 \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

บุคลิกภาพที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ Dominance ( $\beta = .19$ ,  $p < 0.05$ ) รองลงมาเป็นบุคลิกภาพแบบ Influence ( $\beta = .17$ ,  $p < 0.05$ ) ในขณะที่บุคลิกภาพแบบ Steadiness และบุคลิกภาพ Conscientiousness ไม่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) โดยตัวแปรต้นทั้งหมดนี้สามารถอธิบายผลของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 16 ( $R^2 = .16$ ,  $p < 0.001$ ) ซึ่งผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) กรณีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)

**ตารางที่ 4.7** ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่มีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)

Model	Standardized Coefficients
	Beta
Dominance	.19*
Influence	.17*
Steadiness	.08
Conscientiousness	.07
<i>df</i>	(4, 396)
F	18.66***
R <sup>2</sup>	.16***

N = 401 \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

บุคลิกภาพทุกประเภทมีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน(Autonomy) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลิกภาพที่มีผลมากที่สุดคือ บุคลิกภาพแบบ Influence ( $\beta = .28, p < 0.05$ ) รองลงมาเป็นบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness ( $\beta = .14, p < 0.05$ ) และบุคลิกภาพแบบ Dominance ( $\beta = .12, p < 0.05$ ) ส่วนบุคลิกภาพแบบ Steadiness มีผลทางลบต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน(Autonomy) ( $\beta = -.15, p < 0.05$ ) โดยตัวแปรต้นทั้งหมดนี้สามารถอธิบายผลของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 15 ( $R^2 = .15, p < 0.001$ ) ซึ่งผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) กรณีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน(Autonomy)

**ตารางที่ 4.8** ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่มีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน(Autonomy)

Model	Standardized Coefficients
	Beta
Dominance	.12*
Influence	.28*
Steadiness	-.15*
Conscientiousness	.14*
df	(4, 396)
F	17.73***
R <sup>2</sup>	.15***

N = 401 \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

บุคลิกภาพที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ Dominance ( $\beta = .26, p < 0.05$ ) และ บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness ( $\beta = .26, p < 0.05$ ) รองลงมาเป็นบุคลิกภาพแบบ Influence ( $\beta = .16, p < 0.05$ ) ในขณะที่บุคลิกภาพแบบ Steadiness ไม่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยตัวแปรต้นทั้งหมดนี้สามารถอธิบายผลของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 28 ( $R^2 = .28, p < 0.001$ ) ซึ่งผลการทดสอบเป็นไปตามตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) กรณีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

**ตารางที่ 4.9** ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่มีตัวแปรตามคือ ความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

Model	Standardized Coefficients
	Beta
Dominance	.26*
Influence	.16*
Steadiness	-.02
Conscientiousness	.26*
df	(4, 396)
F	38.58***
R <sup>2</sup>	.28***

N = 401 \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

#### 4.6 ภาพรวมการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดตามขั้นตอนและวิธีการที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด ในบทนี้ เป็นที่มาของบทสรุปการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยในเรื่องของปัจจัยด้านบุคลิกภาพตามโมเดล DISC ที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ได้ผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
H1: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)	ไม่สนับสนุน
H2: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)	ไม่สนับสนุน
H3: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)	ไม่สนับสนุน
H4: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)	ไม่สนับสนุน
H5: บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)	ไม่สนับสนุน
H6: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)	ไม่สนับสนุน
H7: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)	สนับสนุน
H8: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)	สนับสนุน
H9: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)	สนับสนุน



ตารางที่ 4.10 (ต่อ) ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
H10: บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)	สนับสนุน
H11: บุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)	ไม่สนับสนุน
H12: บุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)	ไม่สนับสนุน
H13: บุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)	ไม่สนับสนุน
H14: บุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)	ไม่สนับสนุน
H15: บุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)	ไม่สนับสนุน
H16: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)	สนับสนุน
H17: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)	สนับสนุน
H18: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)	ไม่สนับสนุน
H19: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)	สนับสนุน
H20: บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)	สนับสนุน

## บทที่ 5

### อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษาตลอดจนมีการนำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร ข้อจำกัดในงานวิจัย รวมไปถึงข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคตไว้ดังนี้

#### 5.1 อภิปรายผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.8) มีอายุระหว่าง 27 – 30 ปี (ร้อยละ 33.2) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.9) สถานภาพโสด (ร้อยละ 79.8) มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท (ร้อยละ 27.2) และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี (ร้อยละ 44.4)

##### ส่วนที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวาย มีผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

#### **สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)**

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Dominance นั้นมักจะมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ชอบทำงานหรือ

กิจกรรมที่ทำท่าย และชอบแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังจำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถใหม่ๆ ที่มีความหลากหลาย จนทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่างานนั้นมีความหมาย ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหัวน้ำไหลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชันวาย

### **สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Dominance นั้น มักจะมุ่งในเรื่องงานเป็นหลัก (ประภัสสร ชูธนิก, 2560) ดังนั้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะให้เกิดผลสำเร็จสูง และเป็นผู้ที่มีพลัง แต่ในขณะที่เดียวกันนั้นหากคิดอะไรมักจะใช้ความคิดของตนเองเป็นใหญ่ จึงได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบงานหลัก อีกทั้งลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของกลุ่มคนเจนเอเรชันวาย มักเป็นผู้ที่มีความคาดหวังสูง เชื่อมั่นในตนเอง และมั่นใจในความสามารถที่จะประสบความสำเร็จด้วยตนเอง (รัชฎา อติสนธิกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2548) จึงส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity) ที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ โดยที่เกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน จนทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่างานนั้นมีความหมาย ผลการวิจัยของการศึกษาคั้งนี้ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของฉัตรนภา ทิละกุล (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหัวน้ำไหลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Identity) ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชันวาย

### **สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Dominance นั้นเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานแล้วมักจะมีความคิดเห็นและพร้อมที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมทีม อีกทั้งในบางครั้งจะชักนำทีมไปอยู่ในจุดที่มีความเสี่ยงสูงแต่ก็จะตามมาด้วยรางวัลใหญ่หรือประสบความสำเร็จในงานนั้นๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) ซึ่งผลของงานนั้นจะมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตหรือความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น หากได้ผลดีบุคคลอื่นก็จะ

ได้รับผลประโยชน์ แต่ถ้าในทางไม่ดีก็จะเกิดผลในทางตรงกันข้าม ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่างานนั้นมีความหมาย ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) และฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหัวนั้โหว่ไม่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

**สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการตัดสินใจงาน (Autonomy) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Dominance นั้นมักกล้าที่จะตัดสินใจ และเมื่อตัดสินใจแล้วจะสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว จึงทำให้เกิดความผิดพลาดในช่วงแรกได้ แต่ด้วยผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้มักจะมีใจแข็ง และชอบที่จะแก้ไขปัญหา ทำให้ไม่ติดอยู่กับความผิดพลาดนาน อีกทั้งยังชอบมองหาโอกาสในการทำงานอย่างอิสระ และการได้ควบคุมสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านการตัดสินใจงาน (Autonomy) ซึ่งลักษณะของงานนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาโดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหัวนั้โหว่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณลักษณะงานด้านการตัดสินใจงาน (Autonomy) ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

**สมมติฐานที่ 5 บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Dominance นั้นมักจะมุ่งเน้นในเรื่องของผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ รวมไปถึงผลผลิตที่ทำให้เกิดความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยที่ลักษณะของงานนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือผลสะท้อนที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ทำทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน โดยที่ไม่ต้องรอให้ผู้อื่นบอก ทำให้รับรู้ถึงผลการกระทำ ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) และฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหัวนั้โหว่ไม่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย



### **สมมติฐานที่ 6 บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Influence ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Influence นั้นมักจะมุ่งมั่นในเรื่องคนมากกว่ามุ่งมั่นเรื่องงาน (Cook, 2018) โดยที่ชอบทำงานที่พบปะผู้คน งานสมาคมสังสรรค์ งานที่ต้องทำเป็นกลุ่มเพื่อช่วยกันแก้ปัญหา กิจกรรมที่ทำเป็นกลุ่มทั้งในสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพและทางสังคม โดยหลักๆแล้วเป็นงานที่เน้นใช้ทักษะการพูด การนำเสนอ และการโน้มน้าวคน อีกทั้งผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้มักจะชอบงานที่ต้องลงรายละเอียดซับซ้อนเพราะมองว่าเป็นงานที่น่าเบื่อไม่สนุก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออกไม่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

### **สมมติฐานที่ 7 บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้และอีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออกและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity) และผลงานวิจัยของฉัตรนภา ทิละกุล (2555) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity) ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Influence นั้นมักจะมีความกระตือรือร้นสูงสุดในบุคลิกภาพทั้ง 4 ประเภทและอีกทั้งยังมีกำลังใจสูงที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม ชอบทำกิจกรรมต่างๆ จึงส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity) ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ โดยที่เกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน จนทำให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจในงานที่ทำว่างานนั้นมีความหมาย

### **สมมติฐานที่ 8 บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออกและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) และผลงานวิจัยของฉัตรนภา ทิละกุล (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชันวาย โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Influence นั้นมักจะมีความอบอุ่น ชอบเข้าสังคม ไว้วางใจได้ โน้มน้ำใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ชอบกระตุ้นให้ผู้อื่นบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังสามารถเจรจาความขัดแย้งได้ จึงส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) ซึ่งผลของงานงานนั้นจะมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตหรือความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น หากได้ผลดีบุคคลอื่นก็จะได้รับผลประโยชน์ แต่ถ้าในทางไม่ดีก็จะเกิดผลในทางตรงกันข้าม จนทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่างานนั้นมีความหมาย

### **สมมติฐานที่ 9 บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออกและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) และผลงานวิจัยของฉัตรนภา ทิละกุล (2555) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชันวาย โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Influence นั้นมักจะมีความคิดสร้างสรรค์ และชอบความเป็นอิสระจากกฎระเบียบต่างๆ จึงส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านการตัดสินใจงาน (Autonomy) ซึ่งลักษณะของงานนั้นจะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน เลือกวิธีการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาโดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้รู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน อีกทั้งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของกลุ่มคนเจนเอเรชันวายที่ได้กล่าวไว้ว่าเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ (รัชฎา อติสนธิกุล, 2548; เสาวคนธ์ วิทวัสโอพาร, 2550) และมี



ความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556; Zemke et al., 2000)

**สมมติฐานที่ 10 บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และอีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) และฉัตรนภา ทิละกุล (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออกและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Influence นั้นมักจะชอบการชื่นชมและยกย่องในความสำเร็จ โดยที่ไม่จำเป็นต้องแสดงออกมากด้วยคำพูดหรือท่าทาง แต่สามารถแสดงออกด้วยลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายก็ได้ จึงส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยที่ลักษณะของงานนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือผลสะท้อนที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ทำ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน โดยที่ไม่ต้องรอให้ผู้อื่นบอก

**สมมติฐานที่ 11 บุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Steadiness ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Steadiness นั้นจะมุ่งเน้นไปที่ตัวตนมากกว่าที่จะมุ่งเน้นงาน (Cook, 2018) อีกทั้งยังไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ยึดติดการทำงานแบบเดิมๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องไม่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย

**สมมติฐานที่ 12 บุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Steadiness ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Steadiness นั้นโดยทั่วไปแล้วจะมุ่งเน้นไปที่ตัวตนมากกว่ามุ่งงาน (Cook, 2018) ชอบการทำงานร่วมกันเป็นทีม ต้องการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ

จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องไม่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย

### **สมมติฐานที่ 13 บุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Steadiness ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มี บุคลิกภาพแบบ Steadiness นั้นมักจะ มีความประนีประนอม ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน ชอบเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มากกว่าลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อบุคคลอื่น ที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งกับบุคคลอื่น ถ้าหากเกิดผลกระทบไปในทางลบ จึงทำให้ไม่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องไม่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย

### **สมมติฐานที่ 14 บุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Steadiness นั้นมักจะชอบสนับสนุน ค่อยตามผู้อื่น ประนีประนอม ไม่กล้าตัดสินใจ มีความมั่นคง รวมไปถึงมีความระมัดระวังในการใช้ชีวิต อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีความรอบคอบ ไม่ชอบการถูกบีบบังคับให้ตัดสินใจแบบทันทีทันใด โดยที่ยังไม่ได้คิดและประเมินสถานการณ์ให้ดีเสียก่อน (ประภัสสร ฐุณีกร, 2560) จึงส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านการตัดสินใจงาน (Autonomy) ไปในทางลบ นั่นก็คือถ้ายังมีระดับความคิดเห็นของบุคลิกภาพแบบ Steadiness ที่มากขึ้นเท่าไร ก็จะส่งผลให้ความต้องการคุณลักษณะงานด้านการตัดสินใจงาน (Autonomy) ลดลงเท่านั้น ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) และฉัตรนภา ดิละกุล (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเห็นพ้องมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย

**สมมติฐานที่ 15 บุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Steadiness ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Steadiness นั้นมักจะมุ่งเน้นไปที่ตัวคนมากกว่ามุ่งเน้นงาน (Cook, 2018) และอาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้จะต้องการการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากตัวบุคคลมากกว่าตัวงาน จากลักษณะนิสัยที่ชอบเป็นผู้ฟังมากกว่าผู้พูด เป็นผู้ที่มีความประนีประนอม สามารถทำได้โดยให้คำชม สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และทำตัวให้เป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องไม่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชันวาย

**สมมติฐานที่ 16 บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) และฉัตรนภา ดิลละกุล (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และผลงานวิจัยของสาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชันวาย โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness นั้นมักจะชอบคิดวิเคราะห์ ชอบความท้าทาย และมักจะเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงลักษณะการทำงานของกลุ่มคนเจนเอเรชันวาย ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ชอบงานที่ท้าทายและต้องใช้ความสามารถสูงเพื่อเป็นการพิสูจน์ฝีมือของตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังจำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถใหม่ๆ ที่มีความหลากหลาย ซับซ้อน และในระดับสูง จนทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่างานนั้นมีความหมาย

**สมมติฐานที่ 17 บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) และฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity) และผลงานวิจัยของสาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยรวม ของพนักงานกลุ่มเจนเออร์ชันวาย โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness นั้นมักจะชอบทำงานคนเดียวมากกว่ามีเพื่อนร่วมทีม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความมุ่งมั่น มีระเบียบวินัยในตนเอง ชอบความสมบูรณ์แบบ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่ชอบทำงานบนความชัดเจน เป็นขั้นเป็นตอน และชอบทำงานที่ละเอียดอย่างให้เสร็จเป็นงานๆ อีกทั้งยังชอบลักษณะงานหรือ โครงการที่สามารถติดตามได้ตั้งแต่ต้นจนจบ จึงส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity) ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ โดยที่เกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจนจนให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่างานนั้นมีความหมาย

**สมมติฐานที่ 18 บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance)**

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness นั้นชอบทำงานคนเดียวมากกว่ามีเพื่อนร่วมทีม จากเป็นผู้ที่มุ่งมั่นเป้าหมาย ผลงาน และคุณภาพงานของตนเอง หากได้ผลดี จะเกิดความภาคภูมิใจในงาน รวมไปถึงไม่ชอบงานที่เกี่ยวกับสังคมและผู้คนที่ต้องส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นเป็นจำนวนมาก จากการเป็นผู้ที่กลัวการถูกวิจารณ์ หากเกิดผลกระทบไปในทางลบ ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) และฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) และผลงานวิจัยของสาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ โดยรวม ของพนักงานกลุ่มเจนเออร์ชันวาย



### สมมติฐานที่ 19 บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) และฉัตรนภา ทิละกุล (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) และผลงานวิจัยของสาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness นั้น สามารถทำงานได้อย่างเป็นอิสระ มักจะมีการวางแผน จัดระบบ ลงรายละเอียด ทำงานเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ ตลอดจนให้งานออกมามีความสมบูรณ์แบบมากที่สุด ส่งผลให้มีความต้องการคุณลักษณะงานด้านการตัดสินใจงาน (Autonomy) ซึ่งลักษณะของงานนั้นจะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาโดยการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้รู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน

### สมมติฐานที่ 20 บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) และฉัตรนภา ทิละกุล (2555) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และผลงานวิจัยของสาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวม ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness นั้นมักจะต้องการข้อมูลหรือแนวทางจากลักษณะงานที่จะช่วยให้พัฒนาผลการดำเนินงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไป โดยการมอบหมายงานที่มีความยากหรือมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้ได้คิดวิเคราะห์ในเชิงลึก อีกทั้งยังเปิดโอกาสได้แสดงความรอบรู้ของตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการคุณลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยที่ลักษณะของงานนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือผลสะท้อนที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ทำ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน โดยที่ไม่ต้องรอให้ผู้อื่นบอก

## 5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร (Managerial Implications)

จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพ มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน ดังนั้นแล้วทางองค์กรควรที่จะจัดคนให้เหมาะกับงาน (Put the right people into the right job) รวมไปถึงจัดคนให้เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงาน ซึ่งสามารถทำได้โดย

การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่จะนำมาทดสอบผู้สมัครงานเพื่อให้ทางองค์กรเองสามารถประเมินบุคลิกภาพเบื้องต้นได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด หากว่าสามารถทำได้แล้ว กระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่องค์กรต่างๆ จะเป็นรูปเป็นร่างมากขึ้น เพราะการสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถสะท้อนตัวตนที่แท้จริงออกมาได้ และยังไม่สามารถเรียนรู้ได้ในระยะเวลาสั้นๆ

การออกแบบงานภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล จะก่อให้เกิดสภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการ (Psychological states) ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน (Experienced meaningfulness of the work), การรับรู้ความรับผิดชอบของงาน (Experienced responsibility of work outcomes) และการรับรู้ในผลของงาน (Knowledge of results) อันจะนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงานสูง (High internal work motivation), ประสิทธิภาพในการทำงานสูง (High quality work performance), ความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง (High satisfaction with the work) และอัตราการขาดงานและลาออกจากงานต่ำ (Low absenteeism and turnover) โดยมีรายละเอียดต่างๆดังนี้

1. จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบ Dominance มีผลในเชิงบวกต่อความต้องการคุณลักษณะงานในทุกๆ ด้านอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety), ความชัดเจนของงาน (Task Identity), ความสำคัญของงาน (Task Significance), ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพราะลักษณะโดยทั่วไปของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Dominance นั้นจะให้ความสำคัญในเรื่องของงาน อันอาจความรับผิดชอบ โอกาสในการก้าวหน้า และเป้าหมายเป็นหลัก ทั้งในส่วนของผลการดำเนินงาน การยอมรับ รางวัล ชื่อเสียงสำหรับงานและความคิดของเขา อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการเติบโตและกำไรของบริษัท รวมไปถึงเป็นบุคลิกภาพที่มีความโดดเด่นมากที่สุดใน 4 ประเภท โดยจะเป็นคนตรง มีพลังอยู่เสมอ มีไฟ และมีจุดมุ่งหมาย แต่ในขณะที่เดียวกันหากคิดอะไรก็จะใช้ความคิดของตนเองเป็นใหญ่ และหากอยู่กับเพื่อนร่วมงานแล้วจะเป็นผู้ที่มีความเด็ดขาดและพร้อมที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมทีม บางครั้งจะชักนำทีมไปอยู่ในจุดที่มีความเสี่ยงสูงแต่ก็ตามมาด้วยรางวัลใหญ่หรือการประสบความสำเร็จในงานนั้นๆ ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วเป็นลักษณะที่สำคัญของผู้ที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับผู้จัดการเป็นขึ้นไป ซึ่งหากองค์กรรับบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งงานตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไปนอกจากจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แล้ว การทำแบบทดสอบ



ด้านบุคลิกภาพตามโมเดล DISC ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น โดยจะต้องมีคะแนนบุคลิกภาพแบบ Dominance อยู่ในระดับสูง และอีกทั้งยังมอบหมายงานที่มีความท้าทาย เช่น งานที่มีลักษณะเป็น Project ที่สามารถเห็นผลลัพธ์และจับต้องได้, งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถในระดับสูง, การออกแบบงานโดยให้มีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นต้น เหตุผลอันเนื่องมาจากผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้จะถูกกระตุ้นได้จากความท้าทายใหม่ๆ รวมไปถึงการมอบหมายงานให้เป็นผู้รับผิดชอบหลัก และการให้เสรีภาพในการตัดสินใจในงาน

2. จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบ Influence มีผลในเชิงบวกต่อความต้องการคุณลักษณะงานในด้านความชัดเจนของงาน (Task Identity), ความสำคัญของงาน (Task Significance), ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างมีนัยสำคัญ เพราะลักษณะโดยทั่วไปของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Influence นั้นจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นมากที่สุด ในบุคลิกภาพทั้ง 4 ประเภท โดยจะเป็นผู้ที่มีทักษะในการเข้าสังคมที่ดี ช่างพูด เปิดเผย จูงใจคนเก่ง มองโลกในแง่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ โดยลักษณะบุคลิกภาพที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วเป็นลักษณะที่สำคัญของการทำงานประเภทงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เช่น นักออกแบบ นักเขียน ศิลปิน ซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) (Daft, 2002) โดยต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่เน้นกฎ ระเบียบและข้อบังคับ และเป็นลักษณะที่สำคัญของการทำงานที่ต้องพบปะผู้คนเช่น พนักงานขาย พนักงานต้อนรับ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) (Daft, 2002) ที่มุ่งเน้นในผลสำเร็จของงาน โดยให้ความสำคัญกับตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งการตลาด (market share) สูงขึ้น เช่นบริษัทขายบัตรเครดิต บริษัทขายประกัน เป็นต้น ซึ่งหากองค์กรรับบุคคลที่มีอาชีพเหล่านี้เข้าทำงาน นอกจากจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ ทดสอบ และการจำลองสถานการณ์แล้ว การทำแบบทดสอบด้านบุคลิกภาพตามโมเดล DISC ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น โดยจะต้องมีคะแนนบุคลิกภาพแบบ Influence อยู่ในระดับสูง และอีกทั้งยังมอบหมายงานได้โดย มอบอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment), ให้อิสระในการทำงาน และมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถในการกระตุ้นและโน้มน้าว รวมไปถึงการทำงานที่ต้องพบปะกับผู้คนเช่น ลูกค้า เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบ Steadiness ไม่มีผลในต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety), ความชัดเจนของงาน (Task Identity), ความสำคัญของงาน (Task Significance) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อีกทั้งยังมีผลในเชิงลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy)

อย่างมีนัยสำคัญ เพราะลักษณะโดยทั่วไปของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Steadiness นั้นมักจะมี ความประณีประนอม สนับสนุนและคล้อยตามผู้อื่น ชอบความมั่นคง อีกทั้งยังกลัวการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงอาจไม่จำเป็นต้องกำหนดคุณลักษณะของงาน ทั้ง 5 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety), ความชัดเจนของงาน (Task Identity), ความสำคัญของงาน (Task Significance), ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพราะจะไม่สามารถทำให้เกิดสภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการได้ (Psychological States) ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน (Experienced meaningfulness of the work), การรับรู้ความรับผิดชอบของงาน (Experienced responsibility of work outcomes) และการรับรู้ในผลของงาน (Knowledge of results) อีกทั้งยังไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูง (High internal work motivation), ประสิทธิภาพในการทำงานสูง (High quality work performance), ความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง (High satisfaction with the work) และอัตราการขาดงานและลาออกจากงานต่ำ (Low absenteeism and turnover)

4. จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีผลในเชิงบวกต่อความต้องการคุณลักษณะงานด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety), ความชัดเจนของงาน (Task Identity), ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างมีนัยสำคัญ เพราะลักษณะโดยทั่วไปของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ Influence นั้นมักจะชอบการคิดวิเคราะห์ มีเหตุผล เน้นรายละเอียด ตลอดจนมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยที่จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและความสมบูรณ์แบบ ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วเป็นลักษณะที่สำคัญของประเภทงานที่ต้องใช้เทคนิค เช่น นักบัญชี นักเศรษฐศาสตร์ วิศวกร เป็นต้น ซึ่งหากองค์กรรับบุคคลที่มีอาชีพเหล่านี้เข้าทำงานนอกจากจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ และทดสอบความสามารถ (Ability test) แล้ว การทำแบบทดสอบด้านบุคลิกภาพตามโมเดล DISC ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น โดยจะต้องมีคะแนนบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness อยู่ในระดับสูง และอีกทั้งยังมอบหมายงาน โดยให้งานที่มีความท้าทาย ต้องอาศัยเทคนิค อีกทั้งยังต้องใช้ทักษะและความสามารถในระดับสูง หรืออาจจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวงาน (Job enrichment) รวมไปถึงการมอบหมายที่สามารถทำได้ด้วยตนเองทั้งหมดเพราะผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทนี้เป็นผู้ที่ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานเป็นทีม

### 5.3 ข้อจำกัดในการทำงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวายเท่านั้น การนำผลหรือข้อสรุปไปใช้อาจไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจได้ จึงเห็นว่าควรมีการขยายขอบเขตในการทำวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความชัดเจนและสามารถอธิบายเพิ่มเติมในหลายประเด็น ที่แสดงให้เห็นถึงความเหมือนและความแตกต่างในแต่ละหน่วยงานได้

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการสำรวจเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชันวายเท่านั้น สาเหตุอันเนื่องมาจากในปัจจุบันนี้กลุ่มคนเจเนอเรชันวายเป็นประชากรส่วนใหญ่ขององค์กร แต่ในอนาคตในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าจะมีกลุ่มคนเจเนอเรชันใหม่ๆ เริ่มที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนั้นจึงเห็นว่าหากมีการทำวิจัยเพื่อใช้ในการต่อยอดในอนาคต ควรที่จะศึกษาในกลุ่มคนรุ่นใหม่ออย่าง Generation Z ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตไม่กี่ปีข้างหน้า เพื่อเป็นการเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของกลุ่มคน 2 เจเนอเรชันนี้

3. การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability method) ข้อจำกัดที่ควรคำนึงถึงคือ ไม่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ ดังนั้นแล้วในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability method) ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้ประชากรทุกคนมีโอกาสถูกเลือกมาเป็นตัวอย่าง เช่น การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) หรือการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยอาจจะใช้ช่วงอายุ, ประเภทอุตสาหกรรม, ตำแหน่งงาน หรือ อาชีพ เป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น เป็นต้น ซึ่งจะสามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ (หทัยชนก พรคเจริญ, 2555)

4. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา เฉพาะปัจจัยด้านบุคลิกภาพเท่านั้น อาจมีตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน อาทิเช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยม ทักษะคิด เป็นต้น ดังนั้นแล้วในการศึกษาในครั้งต่อไป จึงอาจศึกษาตัวแปรต้นในด้านอื่นๆเพิ่มเติม ที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานในด้านต่างๆ เพื่อที่จะกำหนดคุณลักษณะของงานได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนลดอัตราการขาดงานและลาออก

5. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา เฉพาะบุคลิกภาพตามโมเดล DISC ของมาร์สตัน (1924) เท่านั้น ดังนั้นแล้วหากมีการทำวิจัยเพื่อใช้สำหรับการต่อยอดในอนาคต ควรขยายขอบเขตในการศึกษาด้านบุคลิกภาพไปยังแนวคิดอื่นๆ เช่น แนวคิดบุคลิกภาพ MBTI ของไมเยอร์ บริกจ์ (1962) เป็นต้น



## บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2516). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจนเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์และศิลปะศาสตร์*, 2(1).
- จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ. (2547). บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นัตรินภา ทิละกุล. (2555). การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- ไชยวัฒน์ ไพนุงพงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ณัฐกฤตา โกมลนาค. (2561). *บริหารคนอย่างเข้าใจ ใช้จุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อน อย่างตรงใจ เพิ่มศักยภาพ “คน” อย่างได้ผล และยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=Mjk2MzU5>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ประภัสสร ชูนิกร. (2560). *หลักสูตรการฝึกอบรม การสร้างแบรนด์บุคคล Personal Brand*. สืบค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2561, จาก [http://164.115.25.41/expertcenter/wpcontent/uploads/2018/26June18/CoursePersonalBrand.pdf?fbclid=IwAR1Z1AeNxrJBjJDXK6324uX56fWLuffCoYXvuAQFTXr\\_cNAnGKK6cFTwQ1A](http://164.115.25.41/expertcenter/wpcontent/uploads/2018/26June18/CoursePersonalBrand.pdf?fbclid=IwAR1Z1AeNxrJBjJDXK6324uX56fWLuffCoYXvuAQFTXr_cNAnGKK6cFTwQ1A)



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปริญญากุ คชปัทม. (2556). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การมองโลกในแง่ดี และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องกลแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- รัชฎา อธิสนธิกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2548). การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขารู้เรา). (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- สกนธ์ อาภาภรณ์สกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎี 5 องค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล. (2559). การศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *สำรวจภาวะการทำงานของประชากร*. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2561, จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/สำรวจ/ด้านสังคม/แรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร.aspx>
- สุชาดา กาสิกพัสดร์. (2554). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุทธดา ชูวงษ์. (2553). อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานชาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). *Gen Y: จับให้มันคั่นให้เวิร์ค*. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป.
- หทัยชนก พรรดเจริญ. (2555). *เทคนิคการเลือกตัวอย่าง*. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2561, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/Toneminute/files/55/0203-5.pdf>
- อภิขญา คำจรวิพุธ และ อาภาพรรณ ทศนแสงสุริย์. (2554). *การพัฒนาแบบประเมินบุคลิกภาพตามโมเดล DISC และแนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพ (Theory of Vocational Choice) กับแบบสำรวจการเลือกอาชีพด้วยตนเอง (Self Direct Search) ของฮอลแลนด์ เพื่อการคัดเลือกพนักงานที่มีแนวโน้มจะเป็นบุคคลที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามแนวคิดลักษณะนิสัย 7 ประการของสตีเฟน โควี: กรณีศึกษาบริษัทจัดหางานแปซิฟิก 2000 จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).*
- อังกริยา ปทุมวัน. (2552). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).*
- อัญพร พูลทรัพย์. (2546). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาของรายได้ การประปานครหลวง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).*
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2549). *Human Resource Managment and Development Case Study*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุทิศ ศิริวรรณ. (2555, 6 มิถุนายน). *คน Gen Y. หนังสือพิมพ์เชียงใหม่ธุรกิจ*. โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- Cook, C. (2018). *How to Connect With Different Personality Types*. Retrieved November 12, 2018, from <https://www.success.com/how-to-connect-with-different-personality-types/?fbclid=IwAR3ptEyJzI7f3mVXHOTD04H7EAMrDkuawwAvJrw6139Ps5AsdqRWVNoHhE>
- Daft, R. L. (2002). *The leadership experience* (2<sup>nd</sup> Edition). Orlando, FL: Hartcourt College Publishers.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- DISC-U. (n.d.). *About DISC Model*. Retrived December 3, 2018, from <http://www.disc-u.net/about.php>
- Dorsey, J. R. (2009). *Y-Size Your Business: How Gen Y Employees Can Save You Money and Grow Your Businesses*. USA: Wiley.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work*. California: Sage Publication, Inc.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1981). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2016). *Multivariate data analysis* (6<sup>th</sup> Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Mannheim, K. (1952). *The problem of generations*. Retrieved September 28, 2018, from <http://www.history.ucsb.edu/faculty/marcuse/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf>
- Marston, W. M. (1924). *Emotions of Normal People*. London: Kegan Paul, Trench, Trubner & Co., Ltd.
- M.I.S.S. Consult. (2018). *Disc-thailand*. Retrieved December 3, 2018, from <https://www.facebook.com/DISCThailand>
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational Behavior Concepts, Controversies and Applications*. New York: Prentice – Hall International.
- Sekaran, U. (2003). *Research Method for Busisess: A Skill-Building Approach* (4<sup>th</sup> Edition). New York: Wiley & Sons, Inc.
- Strauss, W., and Howe, N. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584-2069*. New York: William Marrow and Company Inc.
- Yamane, T. (1970). *Statistics An Introductory Analysis*. Tokyo: John Weatherhill, Inc.
- 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 Publiction.



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย**  
**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาถึงบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาโท สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ และสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นประโยชน์มา ณ โอกาสนี้

จิรภิญญา จิรไพศาลกุล (ผู้ศึกษา)

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

**ส่วนแรก :** คำถามเพื่อคัดเลือกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ท่านเป็นพนักงานบริษัทเอกชนหรือไม่

ใช่

**ไม่ใช่** (จบการทำแบบสอบถาม)

2. ท่านอายุระหว่าง 23 – 38 ปีหรือไม่

ใช่

**ไม่ใช่** (จบการทำแบบสอบถาม)

**ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

- 1.1 เพศ  1) ชาย  2) หญิง
- 1.2 อายุ  1) 23 - 26 ปี  2) 27 - 30 ปี  
 3) 31 - 34 ปี  4) 35 - 38 ปี
- 1.3 ระดับการศึกษา  1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  
 3) ปริญญาโท  4) ปริญญาเอก
- 1.4 สถานภาพ  1) โสด  2) สมรส  
 3) หม้าย / หย่าร้าง
- 1.5 รายได้ต่อเดือน  1) ต่ำกว่า 15,000 บาท  2) 15,000 – 25,000 บาท  
 3) 25,001 – 35,000 บาท  4) 35,001 – 45,000 บาท  
 5) 45,001 – 55,000 บาท  6) มากกว่า 55,000 บาท
- 1.6 อายุงาน  1) น้อยกว่า 2 ปี  2) 2 – 3 ปี  
 3) 4 – 5 ปี  4) มากกว่า 5 ปี



## ส่วนที่ 2 : ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ

**คำชี้แจง** พิจารณาข้อความดังต่อไปนี้ว่าท่านมีความคิดเห็นต่อตัวท่านเองอยู่ในระดับใด แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

โปรดระบุว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
	1	2	3	4	5
2.1 ท่านสามารถเอาชนะการคัดค้านและปฏิเสธจากผู้อื่นได้					
2.2 ท่านสามารถทำงานที่ต้องมีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลาได้					
2.3 ท่านสามารถตัดสินใจเรื่องงานได้อย่างง่ายดาย					
2.4 ท่านสามารถชนะการโต้แย้งได้เสมอ					
2.5 ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว					
2.6 ท่านกล้าที่จะบังคับ ควบคุม และลงโทษผู้อื่น เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้					
2.7 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกออกมาเป็นคำพูดได้เป็นอย่างดี					
2.8 ท่านสามารถดูแลจัดการกับคนหลายประเภทได้					
2.9 ท่านไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการติดต่อกับคนแปลกหน้า					
2.10 ท่านสามารถกระตุ้นใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ท่านต้องการได้					
2.11 ท่านสามารถหว่านล้อมให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดของท่านได้					
2.12 ท่านมีความอดทนกับการปฏิบัติตามขั้นตอนคำสั่งโดยละเอียด					

โปรดระบุว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
	1	2	3	4	5
2.13 ท่านสามารถทำงานได้อย่างดีเยี่ยมเมื่อต้องทำงานเป็นทีม					
2.14 ท่านไม่รู้สึกรว่าเป็นเรื่องยากที่ต้องอดทนกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง					
2.15 ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนของงานที่ทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ					
2.16 ท่านพอใจที่จะทำงานประเภทที่ทำอยู่นี้ไปนานๆ					
2.17 ท่านสามารถส่งมอบงานที่ถูกต้องครบถ้วน โดยไม่มีความผิดพลาด					
2.18 ท่านเป็นคนที่ใส่ใจในรายละเอียดของงานเป็นอย่างมาก					
2.19 ท่านมั่นใจว่าการตัดสินใจของท่านขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงเสมอ					
2.20 ท่านปฏิบัติตามระบบวิธีการอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์แบบ					
2.21 ท่านใช้เวลาอย่างเต็มที่เพื่อเตรียมสิ่งที่คาดว่าจะ เป็นปัญหาในอนาคต					

### ส่วนที่ 3 : ปัจจัยด้านความต้องการคุณลักษณะงาน

**คำชี้แจง** พิจารณาข้อความดังต่อไปนี้ว่าท่านมีความคิดเห็นต่อตัวท่านเองอยู่ในระดับใด แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

โปรดระบุว่าข้อความดังต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากน้อยเพียงใด	ระดับความหลากหลายของงาน				
	น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	หลากหลาย	หลากหลายมาก
	1	2	3	4	5
3.1 งานของท่านมีความหลากหลายมากน้อยเพียงใด -ทำให้ท่านต้องทำงานหลายอย่างที่ใช้ทักษะและความสามารถแตกต่างกัน					
โปรดระบุว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
	1	2	3	4	5
3.2 ท่านต้องการงานที่ใช้ทักษะที่ซับซ้อนหรือใช้ทักษะในระดับสูง					
3.3 ท่านต้องการงานที่ค่อนข้างง่ายและต้องทำอยู่ซ้ำซาก*					
โปรดระบุว่าข้อความดังต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากน้อยเพียงใด	ระดับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน				
	20% ของงานทั้งหมด	40% ของงานทั้งหมด	60% ของงานทั้งหมด	80% ของงานทั้งหมด	ทำงานด้วยตนเองทั้งหมด
	1	2	3	4	5
3.4 ท่านปฏิบัติงานทั้งหมดด้วยตัวท่านเองตั้งแต่ต้นจนจบหรือเป็นเพียงส่วนเล็กๆของงานทั้งหมดเท่านั้น					

โปรดระบุว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
	1	2	3	4	5
3.5 ท่านต้องการงานที่เปิดโอกาสให้ท่านทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์					
3.6 ท่านต้องการงานที่ถูกจัดเตรียมไว้เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ					
โปรดระบุว่าข้อความดังต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากน้อยเพียงใด	ระดับความสำคัญของงาน				
	ไม่สำคัญเป็นอย่างมาก	ไม่สำคัญ	ปานกลาง	สำคัญ	สำคัญมาก
	1	2	3	4	5
3.7 งานของท่านมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน - โดยที่ผลของงานท่านจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตหรือความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น					
โปรดระบุว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
	1	2	3	4	5
3.8 ท่านต้องการงานที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นเป็นจำนวนมาก หากได้ผลดีบุคคลอื่นก็จะได้รับผลประโยชน์ แต่ถ้าในทางไม่ดีก็จะเกิดผลในทางตรงกันข้าม					

โปรดระบุว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
	1	2	3	4	5
3.9 ท่านต้องการลักษณะงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่องานของส่วนรวม					
โปรดระบุว่าข้อความดังต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากน้อยเพียงใด	ระดับความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน				
	อิสระน้อยมาก	อิสระน้อย	ปานกลาง	อิสระ	อิสระมาก
	1	2	3	4	5
3.10 งานของท่านมีอิสระมากน้อยแค่ไหน-โดยที่งานของท่านอนุญาตให้ท่านตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง					
โปรดระบุว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
	1	2	3	4	5
3.11 ท่านต้องการงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้เลือกวิธีการทำงานด้วยตนเอง					
3.12 ท่านต้องการงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้เป็นผู้ริเริ่มและตัดสินใจในการทำงาน					



โปรดระบุว่าข้อความดังต่อไปนี้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากน้อยเพียงใด	ระดับการได้รับข้อมูลย้อนกลับ				
	น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
3.13 ลักษณะของงานที่ทำอยู่ จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของท่าน-ซึ่งสามารถทราบได้ว่าผลงานที่ตนเองทำนั้นดีหรือไม่เพียงใดโดยไม่ต้องรอให้ผู้อื่นบอก					
โปรดระบุว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
	1	2	3	4	5
3.14 ลักษณะงานที่ท่านทำต้องให้โอกาสให้ท่านได้คิดว่าท่านทำได้ดีแค่ไหน					
3.15 หลังจากทำงานเสร็จแล้วท่านสามารถบอกได้ว่าตนเองทำงานดีหรือไม่					

**จบแบบสอบถาม**

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์และสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้