

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย
ในจังหวัดกาญจนบุรี



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชันวาย
ในจังหวัดกาญจนบุรี

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2566



ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



นางสาวณริศรา เวทยานนท์

ผู้วิจัย



ธนายพันธ์ ธนันทปพัฒน์

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม

Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

กฤติกา คงสุนทรกิจกุล

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์ณัฐภูมิ พิมพา

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี ด้วยจากการได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุริม โททกานนท์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และสละเวลาในการให้ความรู้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับงานวิจัย พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และคอยให้กำลังใจอยู่ เสมอตลอดระยะเวลาในการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำ เพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งส่งผลให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ทั้งด้านวิชาการ การทำงานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนคอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนตลอดระยะเวลาในการทำการศึกษานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึงเพื่อรุ่น 24B ในสาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล คอยให้คำปรึกษา ชี้แนะ คอยเป็นกำลังใจให้กันตลอดการศึกษางานวิจัย และมีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยครั้งนี้ให้ประสบความสำเร็จและผ่านไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจเสมอ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในอนาคต ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ฉริศรา เวทยานนท์

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี
FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF GENERATION Y IN KANCHANABURI

ณริศรา เวทยานนท์ 6450266

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุริม โอทกานนท์, Ph.D., รองศาสตราจารย์
ณัฐวุฒิ พิมพา, Ph.D., ธนยพันธ์ รัตนที่พัฒน์, Ph.D.

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์เรื่องนี้เป็นการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี" มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย(อายุระหว่าง 22-42ปี) ในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อทราบถึงรูปแบบปัจจัยต่างๆในองค์กรต่างๆ สามารถส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิเคราะห์ข้อมูลโดยทำ Factor Analysis and Multiple Regression Analysis

จากผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างพนักงานเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญและนามาทดสอบสมมุติฐานเชิงถดถอยเชิงพหุ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีประสิทธิภาพ มีทั้งสิ้น 7 รูปแบบปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม และ ด้านความเชื่อมั่น

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/ เจนเอเรชั่นวาย

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามงานวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิด	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและการจูงใจในการทำงาน	5
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ	16
2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจและการจูงใจ	17
2.1.3 ประเภทและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานของแรงจูงใจ	18
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องของกลุ่มเจเนอเรชันวาย	19
2.2.1 ความหมายของกลุ่มเจเนอเรชันวาย	19
2.2.2 ลักษณะของกลุ่มเจเนอเรชันวาย	19
2.2.3 พฤติกรรมการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวาย	20
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
	34
บทที่ 4	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	34
ผลการวิจัย	36
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 5	58
สรุปอภิปรายและข้อเสนอแนะ	58
5.1 สรุปผลการวิจัย	59
5.2 อภิปรายผล	61
5.3 ข้อเสนอแนะ	63
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	63
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งถัดไป	64
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	70
ประวัติผู้วิจัย	79

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	37
4.2	ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี(ด้านความสำเร็จของงาน)	39
4.3	ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี(ด้านความก้าวหน้าในงาน)	39
4.4	ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี(ด้านการยอมรับนับถือ)	40
4.5	ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี(ด้านค่าตอบแทน)	41
4.6	ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี(ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล)	41
4.7	ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี(ด้านนโยบายในการบริหาร)	42
4.8	ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี(ด้านสภาพการทำงาน)	42
4.9	ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี(ด้านคุณภาพงาน)	43
4.10	ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี(ด้านปริมาณงาน)	44
4.11	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี	46
4.12	แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตัวแปร	46
4.13	ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient ของแบบสอบถาม	51
4.14	ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple Correlation:R)	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม	52
4.16	การวิเคราะห์ผลการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)	54
4.17	การวิเคราะห์ผลการถดถอยเชิงพหุคูณ	55



สารบัญรูปรภาพ

รูปรภาพ	หน้า
2.1 ภาพจำลองแรงจูงใจและการจูงใจ	16
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย	28
4.1 กรอบแนวคิดวิจัยชุดใหม่	50



บทที่ 1

บทนำ

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายใน
จังหวัดกาญจนบุรี (FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION OF GENERATION Y IN
KANCHANABURI)

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

สังคม และสภาพแวดล้อมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องอยู่เสมอ องค์กรต่างๆต้องปรับเปลี่ยนการบริหาร การจัดการให้เป็นที่ไปตามสถานการณ์ มีทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ตามวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารจัดการต่าง ๆ นั้น จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ดังนั้นทรัพยากรที่สำคัญ จะประกอบด้วย มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) อย่างไรก็ตาม ทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุด คือทรัพยากรมนุษย์ เพราะว่ามีมนุษย์คือทรัพยากรที่มีคุณค่ากับองค์กรมาก อาทิเช่น เรื่องของเทคโนโลยี การสื่อสาร สภาพเศรษฐกิจ และข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้เอง จึงเป็นเสมือนพลังผลักดันให้คน แต่ละคนต่างต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง อันทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมกับการรับมือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง

ปัจจุบันการทำงานทุกองค์กรประกอบไปด้วยบุคลากรหลักๆ ที่หลากหลาย แบ่งแยกเป็น 3 เจเนอเรชั่น คือ เจเนอเรชั่นบี (Baby boomer) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation-X) และเจเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) โดยทั้ง 3 เจเนอเรชั่นนี้อยู่ร่วมกันในองค์กรฐานะผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน จากข้อมูลสถิติประชากรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม แสดงข้อมูลจำนวน สัดส่วนประชากร จำแนกตามกลุ่มอายุ ประชากรจังหวัดกาญจนบุรี (ข้อมูลจากปี 2560-2564) เป็นระยะเวลา 5 ปี จำนวนทั้งหมด 894,054 คน อยู่ในช่วงกำลังแรงงานจำนวน 269,603 คน จำแนกแยกเพศชายจำนวน 448,312 คน และ จำแนกแยกเพศหญิงจำนวน 445,742 คน กลุ่มอายุประชากรทั้งหมดในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าส่วนใหญ่

จำนวนประชากรที่อยู่ในกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย ในช่วงอายุระหว่าง 22-42 ปี เจนเอเรชั่นวาย จำนวน 243,318 คน สัดส่วนร้อยละ 59.58 ซึ่งถือได้ว่าเป็นช่วงอายุที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร นอกจากนี้กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายบางคนได้ขึ้นตำแหน่งระดับบริหาร หรือ กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายในที่ทำงานอยู่ในฐานะกลุ่มคนที่มีประสบการณ์มีความน่าเชื่อถือ สามารถแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา หรือแนะนำให้กับกลุ่มคนเจนเอเรชั่นอื่นๆที่เพิ่งจะเริ่มเข้าทำงานส่วนหนึ่งขององค์กร โดยลักษณะสำคัญของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย คือ มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง ชอบตั้งคำถาม และหาเหตุผล กล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่แคร์ต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบความสะดวก รวดเร็ว และเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเป็นที่สุด อย่างไรก็ตาม กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายมีความอดทนที่ต่ำกว่าเจนเอเรชั่นรุ่นก่อนหน้า ลักษณะไม่ชอบการสั่งงานที่ไม่รู้ต้นตอของงานที่ทำ หรืองานที่ทำงานจะส่งผลต่ออะไร ต้องมีคำถามก่อนเสมอ และถือว่าความสำคัญกับงานที่ตัวเองชอบมากกว่าสิ่งอื่นใด สาเหตุเหตุนี้องค์กรส่วนใหญ่ จึงพบกับปัญหาการลาออกของเจนเอเรชั่นวายอยู่บ่อยครั้ง นอกจากนี้ความยั่งยืน และความแข็งแกร่งภายในองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องพึ่งพาอาศัย ทั้งเชิงนโยบายขององค์กร พนักงาน ฉะนั้นเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ในระดับล่างไปจนถึงระดับสูงสุด เมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานแก่พนักงานที่แสดงออกมาให้แก่องค์กร เป็นไปตามเป้าหมาย กลยุทธ์ที่สูงสุดขององค์กร เพื่อให้เกิดการได้เปรียบทางด้านการแข่งขันทางธุรกิจต่อไป

เพื่อให้การขับเคลื่อน จัดการองค์กรให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีแรงกระตุ้น ผลักดันเป็นการจูงใจให้พนักงานในองค์กร มีขวัญกำลังใจ กระตือรือร้น ตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพราะถ้าพนักงานที่ได้รับสิ่งที่แรงจูงใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ จะสามารถทำงานได้อย่างดี และมุ่งมั่นที่ผลิตผลงานออกมาดีเช่นกัน ส่งผลดีต่อองค์กรตรงตามเป้าหมาย รวมถึงต้องรักษาพนักงานที่คุณภาพให้คงอยู่ การที่จะพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้เหมาะสมกับองค์กรในยุคปัจจุบัน องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับความรู้สึก ความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กร สิ่งเหล่านี้นั้นจะเกิดขึ้นกับพนักงานได้นั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร ซึ่งเหตุผล และความจำเป็นนั้น แต่ละบุคคลมีปัจจัยที่แตกต่างกัน

1.2 คำถามงานวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี

1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี

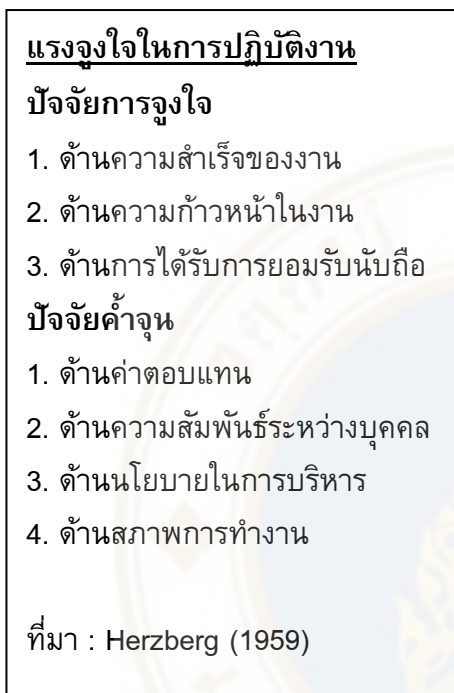
1.4 ขอบเขตงานวิจัย

1. รูปแบบของงานวิจัย
วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบบ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Study)
2. กลุ่มเป้าหมายของงานวิจัย
กลุ่มพนักงานเจนเอเรชั่นวาย (อายุระหว่าง 22-42 ปี) ในจังหวัดกาญจนบุรี โดยทางการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 385 คน
3. เครื่องมือที่ใช้สำหรับงานวิจัย
ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี
4. ระยะเวลาในการทำวิจัย
การวิจัยเริ่มต้นในเดือนมกราคม 2566 และเสร็จสิ้นในเดือนมิถุนายน 2566 โดยรวมระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยทั้งสิ้น 6 เดือน

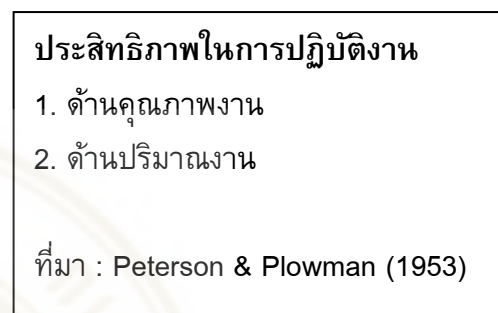
1.5 กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้องค์กร สามารถส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อประสิทธิภาพสูงสุด

2. ผลของงานวิจัย สามารถนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อเป็นประโยชน์ในการต่อยอด สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดกาญจนบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษา และรวบรวมแนวคิดทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ และคุณลักษณะของงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและการจูงใจในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจและการจูงใจ

2.1.3 ประเภทและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานของแรงจูงใจ

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องของกลุ่มเจเนอเรชันวาย

2.2.1 ความหมายของกลุ่มเจเนอเรชันวาย

2.2.2 ลักษณะของกลุ่มเจเนอเรชันวาย

2.2.3 พฤติกรรมการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวาย

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและการจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีการจูงใจ มีที่มาจากการศึกษาของ (Frederick (1911) ได้นำวิธีการศึกษาแบบวิทยาศาสตร์ใช้ร่วมกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งใช้เป็นผลตอบแทนเพื่อจูงใจในการทำงาน ต่อมานักทรัพยากรมนุษย์ได้ศึกษาพบว่า การจูงใจก่อให้เกิดความต้องการที่ต่างกัน แบ่งทฤษฎีการจูงใจ ออกเป็น 2 แนวทางงาน คือแนวทางตามเนื้อหา และแนวทางตามกระบวนการ ซึ่งกล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นคุณลักษณะภายในของบุคลากร เรื่องการทำความเข้าใจว่าบุคลากรต้องการอะไร ทำอย่างไรที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ให้มีความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีเนื้อหา และทฤษฎีกระบวนการของการจูงใจมีประโยชน์กับบุคลากรในการใช้การจูงใจได้อย่างไร

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) เกี่ยวข้องกับโครงสร้างการทำงานของจิตวิทยาที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรม ทำให้เกิดพฤติกรรมนั้นต่อไป โดยศึกษาว่า อะไรที่เป็นแรงจูงใจ และทำให้รักษาพฤติกรรมนั้นได้ ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหา ได้แก่

- 1) ทฤษฎี Abraham Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)
- 2) ทฤษฎี Two -Factor
- 3) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y
- 4) ทฤษฎี ERG
- 5) ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน และภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation Approaches)

1. ทฤษฎี Abraham Maslow (Abraham H. Maslow: 1954) เป็นแนวคิดที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของมนุษย์ และเป็นทฤษฎีแรงจูงใจ ลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) เป็นการจัดลำดับชั้นของแรงจูงใจจากความต้องการพื้นฐาน (Basic Biological Needs) จนได้รับแรงความสนใจ และประยุกต์ใช้ภายในสภาพแวดล้อมตามสถานการณ์ในการทำงาน สามารถแบ่งลำดับชั้นของความต้องการของ Maslow (Hierarchy of Needs Theory) โดยแบ่งเป็น 5 ชั้นตอน ดังนี้ (วาริทิพย์เนตร 2560; ณัฐวุฒิ มณีวรรณ 2564; พัชรินทร์ กลายสุวรรณ 2560)

ชั้นตอนที่ 1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Need) หมายถึง ความต้องการที่อยู่อาศัยอาหารเครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ความต้องการทำงาน เพศ ความสะดวกสบาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ทุกคน

ชั้นตอนที่ 2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Need) หมายถึง ความต้องการการปกป้องจากอุปสรรค ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการทางกายภาพที่ได้รับการตอบสนอง เป็นความต้องการทำงานที่พบเจอสภาพแวดล้อมที่มั่นคงปลอดภัยเป็นอิสระจากภัยคุกคามทำงานกายภาพ หรืออันตรายต่อจิตใจ เป็นต้น

ชั้นตอนที่ 3 ความต้องการทำงานสังคม (Social Need) หมายถึง ความเป็นเจ้าของความต้องการจากเพื่อนร่วมงาน ต้องการความรัก ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานสังคม เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการทำงานสังคมเป็นความต้องการที่เป็นมิตร ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่รักใคร่ และยอมรับจากผู้อื่น

ขั้นตอนที่ 4 ความต้องการยอมรับ เคารพนับถือ (Esteem Need) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ การยกย่อง เป็นความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะทำให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่า นับถือตนเองได้รับความสำเร็จ การยกย่อง เกียรติยศชื่อเสียง และการเคารพนับถือจากผู้อื่น

ขั้นตอนที่ 5 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Need) หมายถึง ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ตั้งใจ ปรารถนาทุกอย่าง เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการพัฒนาตนเองให้สำเร็จได้เต็มศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยตระหนักถึงขีดความสามารถของตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ อธิบายว่า การตอบสนองความต้องการที่สำคัญของมนุษย์ ในการจูงใจบุคคลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ต้องเข้าใจ ยอมรับถึงธรรมชาติของแต่ละบุคคล จึงจะสามารถจูงใจบุคคลนั้นได้ ถึงแม้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้รับการวิพากษ์ถึงลำดับขั้นความต้องการที่ชัดเจน และมีผลงานวิจัยบางส่วนพบว่า การเรียงลำดับขั้นความต้องการไม่เป็นไปตามทฤษฎีที่ระบุไว้ (Wahba & Bridwell, 1973) แต่มีนักวิชาการหลายท่านระบุว่ามาสโลว์ไม่ได้ต้องการให้ลำดับขั้นความต้องการเป็นสิ่งที่ไม่ยืดหยุ่น ความต้องการบางอย่างอาจมีความสำคัญมากกว่าความต้องการอย่างอื่น ในทำนองเดียวกันความต้องการไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในลำดับขั้นที่เข้มงวดตามขั้นลำดับดังกล่าว (Barnes & Pressey, 2012)

2. ทฤษฎี Two-Factor เป็นแนวคิดของ Herzberg, Bernard & Snyderman (1959) ศึกษาจากพฤติกรรมที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ซึ่งได้ศึกษาในประเด็นต่าง ๆ 2 ประเด็น (ณัฐวุฒิ มณีวรรณ 2564; พัชรินทร์ กลายสุวรรณ 2560; พงษ์ศักดิ์ เกษวงส์รอด 2561) ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมีความพึงพอใจ

1.1 สำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) คือ สามารถทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ได้รับความยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือ ยกย่องจากบุคคลรอบข้าง

1.3 ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) มีโอกาสทำงานที่หลากหลายและพัฒนาในหน้าที่การงาน

1.4 ลักษณะงาน (Work Itself) คือ ลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ งานมีความสร้างสรรค์

1.5 มีความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ได้รับมอบหมายงานแล้วดำเนินการจนสำเร็จ

2. ปัจจัยค้ำจุนที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กรอย่างมีระบบที่ชัดเจน

2.2 การบังคับบัญชาควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานดูแลลูกน้อง

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับหัวหน้า ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อ การสื่อสาร กิริยา ท่าทางที่มีความเหมาะสม

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันต่อร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อ การสื่อสาร กิริยา ท่าทางที่มีความเหมาะสม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อ การสื่อสาร กิริยา ท่าทางที่มีความเหมาะสม

2.6 ตำแหน่งของงาน (Status) คือ ตำแหน่งงานต้องเป็นที่ยอมรับนับถือ

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทำงานกายภาพที่ทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้แก่บุคลากรในการทำงานในองค์กร

ปัจจัยที่หนึ่ง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) โดยมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาซึ่งเป็นหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อผลการทำงาน และทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (Intrinsic) อาทิเช่น ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่ทำให้ความพึงพอใจ (Satisfaction) ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรที่มีความพยายามปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์กับงานโดยตรง ถ้าหากขาดปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร แต่การมีปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างราบรื่นและมีความสุขในการทำงาน เห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น การทำงาน (doing a job), การชอบปฏิบัติงาน (liking the job), ความสำเร็จในการทำงาน (success in doing a job), ยอมรับจากการทำงาน (recognition for doing a job), และการก้าว ไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน (moving upward/professional growth) ซึ่งปัจจัยจูงใจประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่

1) ความสัมฤทธิ์ผล (achievement) หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทงานจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองได้รับโอกาสต่อไป

2) การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นในที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ทั้งในรูปแบบของการปฏิบัติตัว และการชมเชยด้วยคำพูด

3) ลักษณะงาน (work itself) หมายถึง รูปแบบต่องานที่มีความน่าสนใจ ความท้าทาย ความสามารถ มีความที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ และมีความผูกพันกับงานต่อองค์กร

4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง มีความรับผิดชอบในภาระงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จที่ทำทายความสามารถของตัวเอง และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement) หมายถึง ได้รับโอกาสพัฒนาในหน้าที่การงานที่ตนเองได้รับมอบหมายจนได้ก้าวหน้าในตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาเรียนรู้หาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสพัฒนาทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองให้เก่งมีความสามารถในการปฏิบัติงาน

6) โอกาสก้าวหน้า (possibility of growth) หมายถึง ได้รับโอกาสก้าวหน้าโดยการแต่งตั้ง โยกย้าย มีผลตอบแทนเพิ่ม หรือมีโอกาสฝึกอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพมากขึ้น

ปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor หรือ Maintenance Factor) ปัจจัยภายนอก (Extrinsic) อาทิเช่น นโยบายในการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การสร้างรายได้ค่าตอบแทน และสภาพในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญ เป็นองค์ประกอบที่มีสำคัญที่จะช่วยป้องกันไม่ให้พนักงานในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (Dissatisfaction) ซึ่ง

บุคลากรจะใช้ปัจจัยเหล่านี้เป็นข้ออ้าง เมื่อมีความรู้สึกที่ไม่ดี ไม่พอใจ ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยคำจูนนี้ประกอบไปด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่

1) นโยบายการบริหารจัดการในองค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความเป็นระบบที่ชัดเจน แต่ละระดับมีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายที่ชัดเจน มอบหมายงานและหน้าที่กับคนที่มีความสามารถชัดเจน ติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนเป็นประโยชน์ต่อการในงานที่ชัดเจน ตลอดจนสามารถช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม และสามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน

2) การกำกับควบคุม ดูแล (Supervision) หมายถึง การช่วยเหลือให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการวิเคราะห์งานได้ คอยสนับสนุนในการทำงานในทุกสถานการณ์

3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Relationship With Supervisor) หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ ไม่มีปัญหาข้อขัดแย้งใดๆ

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สะดวก ปลอดภัย ทางกายภาพของงาน เช่น สถานที่ที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวก ปลอดภัย สภาพความเป็นอยู่มีความเหมาะสม รวมถึง อากาศแสง เสียง ชั่วโมงการปฏิบัติงาน จำนวนงานที่มีความเหมาะสม เครื่องมือ อุปกรณ์มีความสะดวกสภาพที่ทำงาน และสิ่งแวดลอมอื่น ๆ

5) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลประโยชน์ค่าตอบแทน ควรได้รับตามความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจน การเลื่อนตำแหน่งระดับค่าตอบแทนในองค์กรเป็นที่พอใจต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม เช่น ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และเงินเดือน

6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ ไม่มีปัญหาข้อขัดแย้งใดๆ

7) มีชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกต่องานและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานนอกเวลาทำงาน

8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationship With Subordinates) หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ ไม่มีปัญหาข้อขัดแย้งใดๆ และสามารถทำงานร่วมกันได้เข้าใจ

9) ตำแหน่งหน้าที่ (Status) หมายถึง อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่ เป็นที่ยอมรับในสังคม

10) ความมั่นคง (Security) หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มั่นคงต่องาน ความยั่งยืนในอาชีพการงาน และความมั่นคงในองค์กร

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทศวรรษที่ 1960 ของ McGregor (1960)

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจของ McGregor ในปี 1960 (วาริ ทิพย์เนตร 2560; พัชรินทร์ กลายสุวรรณ 2560; พงษ์ศักดิ์ เกษวงศร์รอด (2561) ศึกษาจากความก้าวหน้าขององค์กร อันที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของพฤติกรรม และการควบคุมกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร โดย McGregor นำเสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ข้อสรุปจากแนวคิดแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในการทำงานนี้ คือขึ้นอยู่กับลักษณะทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง McGregor ได้แยกประเภทของลักษณะทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ข้อสมมุติฐานของทฤษฎี X (Theory x Assumptions) มองมนุษย์ในแง่ลบ (negative) ได้แก่

1. ปกติแล้ว มนุษย์มีนิสัยไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงไม่ทำงานเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จำเป็นต้องหาวิธีบังคับ กำกับ ควบคุม สั่งการ ช่มชู้ หรือลงโทษ เพื่อให้พยายามทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กร
3. โดยทั่วไปคนองค์กรชอบทำงานตามคำสั่ง หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความกระตือรือร้น

ทฤษฎี X เป็นแนวคิดการทำงานบริหารจัดการในยุคเก่าหรือที่เรียกว่า ยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ซึ่งผู้บริหารตามทฤษฎีนี้มักชอบใช้อำนาจ ชอบสั่งการสั่งให้ทำ และชอบวางแผนเองเพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชานั้นไม่มีความสามารถ ขาดความรับผิดชอบ ดังนั้น ถ้าหากให้งานที่ทำสำเร็จผู้บริหารจึงต้องสั่งการ บังคับ ออกกฎระเบียบต่างๆ เป็นแบบผู้นำเผด็จการ (Autocratic) มีภาวะการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นแต่งาน (Task-oriented leadership) McGregor ได้นำทฤษฎี X มาใช้ในการบริหารจัดการจนได้ผลดีต่อสังคมที่มีการศึกษา และระดับการครองชีพต่ำ และการว่างงานสูง หลักจากวิชาการด้านเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการวิจัยค้นคว้าและเผยแพร่มากขึ้น McGregor จึงได้เสนอทฤษฎี Y ซึ่งมีสมมุติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ตรงข้ามกับทฤษฎี X โดยสิ้นเชิง โดยเชื่อว่าเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่

1. ใช้ความพยายามทั้งกาย และใจในการทำงาน เป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ เหมือนกับการพักผ่อนของมนุษย์

2. การควบคุมจากภายนอก ใช้วิธีข่มขู่ สั่งการ ลงโทษ ทำให้คนพยายามทำงานเพื่อ บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร มนุษย์ต้องการที่จะกำกับตนเอง (Self-direct) ควบคุมตนเอง (Self-control) ในการทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

3. การที่บุคลากรจะผูกพันระหว่างตนเองกับงานขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลสิ่งตอบแทนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กร

4. ภายใต้อาณัติการทำงานอย่างเหมาะสม โดยทั่วไปบุคคลจะเรียนรู้เพิ่มเติมหา ทักษะตนเองที่หลากหลายต่องานที่ต้องรับผิดชอบเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบที่ พัฒนาตนเองและมีโอกาสการทำงาน

5. คุณสมบัติที่ดี เช่น การมีความคิดสร้างสรรค์ มีสามารถใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กร ได้เป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้ส่วนใหญ่ล้วนมีอยู่ในตัวแต่ละบุคคล

6. ภายใต้อาณัติข้อกำหนดในชีวิตสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ต้องมีศักยภาพด้านสติปัญญาที่ดี จะถูกนำมาใช้ในการทำงานเพียงแค่บางส่วนเท่านั้น

สรุปแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ดังนี้ ทฤษฎี X เป็นแนวคิดแบบดั้งเดิมเป็นการมองคนในแง่ร้าย โดยยึดถือตามความเชื่อว่าบุคลากรมีไม่ชอบทำงาน ขาดความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น ทำงานตามสั่งแต่กลัวตักงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ยึดถือตามความคิดนี้จะใช้วิธีการบังคับขู่เข็ญ ลงโทษเพื่อให้ทำงาน และใช้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินจูงใจให้บุคลากรเต็มใจทำงาน และทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่มองคนในแง่ดี โดยยึดถือความเชื่อว่าบุคลากรเต็มใจทำงาน มีความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย มีความสามารถในการทำงานได้ และเชื่อว่าการคิดที่สร้างสรรค์กระจายอยู่ทั่วไปในบุคลากรทุกระดับในองค์กร ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ยึดถือแนวความคิดนี้จะใช้วิธีมอบหมายงาน โดยให้บุคลากรควบคุมตนเอง เปิดโอกาสให้สามารถเลือกวิธีการทำงานของตนเอง รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กรร่วมกัน

4. ทฤษฎี ERG ทศวรรษที่ 1972 Alderfer (1972)

ศึกษาทฤษฎีเรื่อง การแรงจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการ เป็นแนวคิดจากทฤษฎี ERG ในปี 1972 เกี่ยวกับการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งการศึกษาไว้ 3 ด้าน ดังนี้ (ฉันทะพัชร ลากบารุงวงศ์ 2562; ศุภพิชญ์ สุขโกเมศ 2560) 1) ความต้องการด้านการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence Need) หมายถึง ความต้องการการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ ด้านร่างกายทางกาย ความสะดวกสบาย 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Need) หมายถึง

ความสัมพันธ์กับผู้อื่นๆ เพื่อนร่วม การใช้ชีวิต พอใจในด้านความรู้สึกที่มีต่อเพื่อน มีมิตรภาพที่ดีกับ
ผู้ร่วมงาน มีความต้องการทำงานในสังคม 3) ความต้องการด้านการเติบโตและความก้าวหน้า
(Growth Need) หมายถึง ความพอใจในความสมบูรณ์ของการทำงาน และเป็นสิ่งที่ต้องการ การ
เติบโตและความก้าวหน้าสูงสุด

สรุปแนวคิดทฤษฎี ทฤษฎี ERG เชื่อมโยงกับความผูกพัน จะเห็นได้ว่า หากองค์กรมี
ความเข้าใจความต้องการของแต่ละบุคคลในองค์กรได้อย่างเหมาะสม สภาพแวดล้อมในการ
ทำงานต่างๆก็จะราบรื่นพนักงานมีความสุข รู้สึกความปลอดภัย ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เข้าใจการเป็นที่ยอมรับกันในองค์กร และผลักดันให้บุคคลพัฒนา
เติบโตก้าวหน้า สามารถได้เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับงาน และจะทำให้บุคคลมีความผูกพันทั้งต่อ
งานที่ตนปฏิบัติในองค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการ ทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการ (Process Motivation Theories)
ซึ่งเกี่ยวข้องกับแนวคิด โดยมุ่งเน้นศึกษาการแรงจูงใจ “ทำอย่างไร” “how” ในการสร้างแรงจูงใจ
ให้แก่บุคคล และเพื่อ “เป้าหมายอะไร” (what goal) บุคคลเกิดการจูงใจได้อย่างไร ทำให้บุคคลเต็ม
ใจในการทำงาน บุคคลเลือกที่จะกระทำ และพยายามที่จะกระทำ และมีพฤติกรรมไปในทิศทาง
เดียวกัน อธิบายว่า บุคคลคิดอย่างไรในการเลือกพฤติกรรมตามความต้องการของแต่ละบุคคล
แรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำไมบุคคลเลือกพฤติกรรมบางอย่าง และบุคคลจะประเมินความพอใจ
อย่างไรเมื่อถึงเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ
แรงจูงใจด้านกระบวนการ ได้แก่

1. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) ในปี 1964 (พัชรินทร์ กลายสุวรรณ
2560; พงษ์ศักดิ์ เกษวงส์รอด 2561; นวรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ 2552) ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานที่ความ
คาดหวังในการทำงาน จากมุมมองความคิด การรับรู้ของพนักงาน อีกทั้งยังกล่าวถึงทฤษฎีความ
คาดหวัง (expectancy Theory) โดยวรูม เสนอมุมมอง ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยความคาดหวัง (valences)
- 2) ปัจจัยการกระทำ หรือผลลัพธ์ (instrumentality)
- 3) ปัจจัยความชอบ หรือคุณค่า (expectation)

โดยแนวคิดทั้ง 3 ปัจจัย เป็นที่มาของทฤษฎีวี (VIE) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถ นำไป
วิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นรายบุคคล โดยมองเห็นตัวแปรที่

เกี่ยวข้อง ซึ่งวรูม ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในหลากหลายแง่มุมต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน ช่วยให้เห็นความซับซ้อนที่ตรงประเด็น การวิเคราะห์ และบ่งชี้ตัวแปรในเรื่องการจูงใจที่ชัดเจนขึ้น รวมทั้ง ยังช่วยให้เข้าใจสัมพันธ์ภาพในการทำงานมีความราบรื่น ตรงตามเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์กรด้วยเช่นกัน อีกทั้ง รัมเมล (R. J. Rummel, 1975: 270) อธิบายความหมายของ ทฤษฎีวี (VIE) ตามแนวคิดของวรูม ดังนี้

1. ความชอบหรือคุณค่า (Valences : V) เป็นระดับความชอบ ความพอใจที่มีผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ในแต่ละบุคคลจะได้รับ และเป็นความเข้าใจ รับรู้ของบุคคล ที่มีคุณค่าด้านผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับตามภาวะที่เป็นจริงเหมาะสม ซึ่งการรับรู้คุณค่า ความชอบนั้น เกิดจากการพิจารณาผลตอบแทนของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ประเด็นความชอบหรือคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับ ได้แก่ สิ่งจูงใจ ทักษะ ค่านิยม และอรรถประโยชน์ที่คาดหวัง ความชอบหรือคุณค่านี้จะมีค่าแรงบวก เมื่อบุคคลนั้น ได้รับต้องการสิ่งนั้นอย่างพอใจเหมาะสม และมีค่าเท่ากับศูนย์ ก็ต่อเมื่อบุคคลรู้สึกไม่พอใจกับผลลัพธ์ที่ได้ และบุคคลนั้นไม่ต้องการสิ่งตอบแทนนั้นเลย

2. การกระทำหรือผลลัพธ์ (instrumentality : I) เป็นระดับความเชื่อ ความเข้าใจที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ มีโอกาสได้รับผลของการปฏิบัติงานที่เป็นผลลัพธ์ในระดับแรก (first-level outcome) จนได้รับผลสำเร็จ และได้รับค่าตอบแทนของงานในระดับสองที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน (second-level outcome) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แรงจูงใจระหว่างผลการกระทำในการปฏิบัติงาน กับค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม

3. ความคาดหวัง (expectation : E) เป็นระดับความเชื่อ ความเข้าใจของบุคคลที่คาดหวังในองค์กรเกี่ยวกับโอกาสที่เป็นไปได้ จากการกระทำ หรือความพยายามในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน (first-level outcome)

วารี ทิพย์เนตร (2560) กล่าวถึงวรูม เชื่อว่าบุคคลทำการอย่างไรอย่างหนึ่ง จะเลือกกระทำพฤติกรรม ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในการรับรู้ อย่างมีคุณค่าของผลลัพธ์ หรือรางวัลจากการกระทำพฤติกรรมนั้น และเลือกการกระทำพฤติกรรมที่เป็นไปได้ว่าพฤติกรรมที่กระทำจะเป็นสาเหตุให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าในองค์กรพนักงานจะได้รับสิ่งกระตุ้นที่จูงใจ พนักงานก็แสดงพฤติกรรมทำงานหนัก พวกเขาคาดหวังว่าความพยายามเหล่านี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์การทำงานที่มีความเชิงบวกเหมาะสม เช่นการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์เหล่านั้น จะเป็นเครื่องมือที่ขับเคลื่อนนำพาบุคคลไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกในการทำงานอื่นๆอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams's Equity Theory)

สเตซี่จี เจ อดัมส์ (Stacy J. Adams, 1965 : 267-299) แนวคิดพื้นฐานที่กล่าวไว้ว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคอย่างเป็นธรรมชาติในการทำงานในสังคม พิจารณาจากผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือ พฤติกรรม และคุณสมบัติในตัวที่เขาทำงาน ยึดหลักความเสมอภาคจะอย่างเป็นธรรมชาติในการทำงานขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ที่สอดคล้องระหว่างตัวป้อนกับผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เป็นทฤษฎีที่ใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาคหรือความยุติธรรมของรางวัลที่ได้รับ โดยเปรียบเทียบความเสมอภาคกับบุคคลอื่นๆในที่ทำงานประเภทเดียวกัน เช่น การศึกษา มีการประสบการณ์และความสามารถ ความพยายามต่อการปฏิบัติงานต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ความเคารพ นับถือการยกย่องชมเชย คำนิยม การยอมรับจากหัวหน้างาน ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น โดยจากเพื่อนร่วมงาน หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในแผนกเดียวกัน หรือต่างแผนก ว่ามีความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันอย่างไร ดังนั้นแรงจูงใจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นเห็นว่ามีความเสมอภาค ความยุติธรรมอย่างเป็นธรรมชาติในการทำงานในสังคม

อดัมส์ กล่าวว่า การเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะประเมินตนเองว่าทำงานหนัก และทุ่มเทต่อการทำงานมากกว่าผู้อื่น ผู้ปฏิบัติงานจึงพอใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างสูง แต่ในขณะเดียวกันจะคิดว่าคนอื่นได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าตน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในระนาบเดียวกันได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า หรือได้รับผลตอบแทนที่เท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานก็ลดน้อยลง และถ้าหากเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้ถึงความไม่เสมอภาค ไม่เป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานจะพยายามทำให้เกิดความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค โดยการลดระดับการเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 รูปแบบ (นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ 2552) คือ

1. ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) เมื่อผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าได้ผลตอบแทนเหมาะสม ตัวป้อน และผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน หากผู้ปฏิบัติงานจะประเมินที่ได้ผลตอบแทนสูง เพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เขาจึงทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตได้มากกว่าเดิม ก็จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

2. ผลตอบแทนต่ำไป (Under-Rewarded) เมื่อผู้ปฏิบัติงานรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลประโยชน์ค่าตอบแทน (เรียกร้องสวัสดิการ) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง ลาพักผ่อนครั้งละนานๆ) อ้างเหตุผล เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น) เปลี่ยนงาน

(ขอย้ายไปปฏิบัติงานฝ่ายอื่น หรือย้ายสังกัดใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

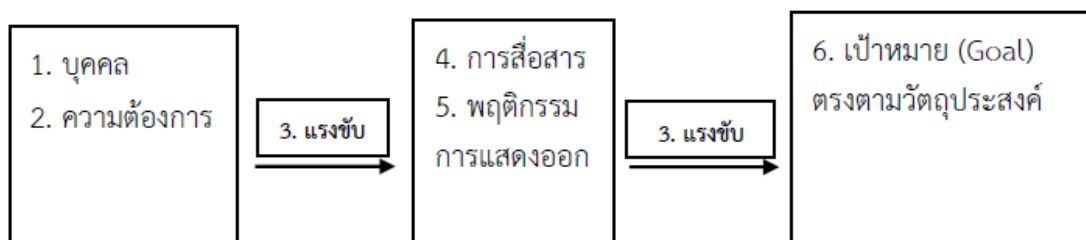
3. ผลตอบแทนสูงไป (Over-Rewarded) เมื่อผู้ปฏิบัติงานรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูงไป ไม่มีปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธี คือ เพิ่มตัวบ่อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมแบ่งผลประโยชน์) อ้างเหตุผล (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่านั้น)

วารี ทิพย์เนตร (2560) ได้ศึกษาทฤษฎีความเสมอภาคของอาดัมส์ ได้รับการสนับสนุนพอสมควร โดยทั่วไปมีการยอมรับของความเสมอภาค (Equity norm) รางวัลที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นธรรมนั้นจะเป็นสิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์กร อันทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ เขาก็ทำงานหนักมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ความเสมอภาค ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจนั้นนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม

จากการศึกษาทฤษฎีความเสมอภาคที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ศึกษาด้านกระบวนการทิศทางงาน หรือการเลือกแบบแผนของการสร้างพฤติกรรมความเสมอภาค โดยกระตุ้นการรักษาพฤติกรรมต่างๆที่ต้องการให้เกิดอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีความเสมอภาคในกลุ่มกระบวนการ คือ การทำให้การรับรู้อย่างมีคุณค่าของพนักงานในองค์กรอย่างเป็นธรรมชาติ อย่างมีความเสมอภาค สอดคล้องกับความพยายาม และผลการปฏิบัติงานของเขา รวมทั้งกระตุ้นพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิด และระงับพฤติกรรมที่ไม่ต้องการให้เกิด

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ

แรงจูงใจ และการจูงใจ เป็นกระบวนการที่หลายหลายทั้งด้านร่างกาย และจิตใจเกิดจากร่างกระตุ้นจากสิ่งเร้าการแสดงออกจากพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายสูงสุดตรงตามสิ่งที่ต้องการและสามารถแสดงได้ ดังแสดงในภาพที่ 2.1 ณัฐฐพัชร์ ลาภารุงวงศ์ (2562) ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ภาพจำลองแรงจูงใจและการจูงใจ

ในขณะที่ กฤตภาคิน มิ่งโสภา,ณกมล จันทร์สม (2564) อธิบายว่า “แรงจูงใจ” คือ แรงผลักดันจากสิ่งเร้าจากความตั้งใจ และเต็มใจ เพื่อกระตุ้นให้คนมีพฤติกรรมที่ตั้งใจทำงาน ส่งเสริมพฤติกรรมกระทำที่มีความต้องการต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างมากสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ องค์กรจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อพนักงานในองค์กร รวมถึงบุคลากรที่เป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร อย่างไรก็ตาม หากพนักงานได้รับการตอบสนองที่เชิงบวก ก็ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) นิยามคำว่า “แรงจูงใจ” คือ พฤติกรรมในตัวของบุคคลที่กระทำ ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นแรงผลักดันให้บุคคลตั้งใจทำงานตามบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในองค์กร สำหรับ “แรงจูงใจในการทำงาน” นั้น วารี ทิพย์เนตร (2560) ให้ความคิดเห็นว่าเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเสริมสร้างพฤติกรรมให้กับพนักงานมีความพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในองค์กร และมีผลประเมินการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยศึกษาจากพฤติกรรมของบุคลากรนั้นๆ ว่ามีความต้องการระดับด้านใดมาก และนำสิ่งต้องการเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อจูงใจมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบ ใส่ใจในการปฏิบัติงาน ตรงตามผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับ และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งพงษ์ศักดิ์ เกษวงส์รอด (2561) ระบุว่า แรงจูงใจนั้นเป็นพลังผลักดันจากภายในของพนักงานที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และตอบสนองต่อความต้องการ และความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นแรงจูงใจและการจูงใจ เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในและภายนอก ตามสภาพแวดล้อมตามความต้องการของแต่ละบุคคล แรงจูงใจแสดงผ่านจากพฤติกรรม การกระทำ ให้รับรู้สิ่งประทับใจหรือไม่พอใจอย่างไร เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ ทั้งเหตุ และผลต่างๆ ในสังคมการปฏิบัติงาน

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจและการจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน หากพนักงานคนใดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับที่ดี ก็จะส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดียิ่งขึ้น พนักงานจะตั้งใจและอดทนต่อภาระหน้าที่ ทั้งนี้บริษัทจึงต้องให้ความสำคัญกับการรักษา และพัฒนาบุคลากรให้พนักงานสามารถดึงทักษะศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย คุชฎี อิศราพฤกษ์ (2560) อีกทั้ง พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ให้ความคิดเห็นว่ แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ผู้บังคับบัญชาจึงควรยอมเข้าใจการปฏิบัติต่อพนักงาน คอยดูแลสิทธิสวัสดิการ เพิ่มสิ่งกระตุ้นจิตใจในการทำงาน ปรับปรุงสภาพการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานอยู่เสมอ สร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กร ซึ่งคล้ายกับ พงษ์ศักดิ์ เกษวงษ์รอด (2561) ระบุว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจนั้น เป็นปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจและการจูงใจในการปฏิบัติงาน นั้นมีลักษณะที่เป็นแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก กล่าวคือ แรงจูงใจภายใน คือสิ่งที่มีความสุขประทับใจในการกระทำสิ่งต่างๆ ฟังพอใจ ทั้งในระดับหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าอาจจะไม่ได้คาดหวังคำชมเชย แรงจูงใจภายนอกนั้น กล่าวคือ ความคาดหวังสิ่งที่กระทำโดยมีทั้งเจตนาดี และไม่หวังดี ความสัมพันธ์ทางสังคม ได้รับการยอมรับจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ประพฤติดีดีเพราะหวังผลตอบแทนที่ดี แรงจูงใจเป็นการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความกระตือรือร้น บางท่านคิดเห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากความต้องการลำดับขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ชีวิต และครอบครัว บางท่านคิดเห็นว่าเกิดจากบริหารงาน และสวัสดิการที่องค์กร

2.1.3 ประเภทและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานของแรงจูงใจ

การกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นอย่างไร ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจ สามารถแยกประเภทสิ่งจูงใจเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial incentive) มีอิทธิพลจากการปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิเช่น อัตราค่าจ้างเงินเดือน, การจ่ายโบนัส, การแบ่งปันผลกำไร, การให้บำเหน็จ, การให้บำนาญ, การให้ประโยชน์แก่ลูก, การจัดการกองทุนสงเคราะห์ และ 2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน (Non-financial incentive) อาทิเช่น ยอมรับเคารพนับถือ การยกย่องชมเชย, ความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม, การมีส่วนร่วม, มีโอกาสก้าวหน้าและความยุติธรรม พิมพิภา ศรีวรรณ (2563) ในขณะที่ พชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) อธิบายว่าประเภทของแรงจูงใจนั้น ส่วนใหญ่แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจที่มาจากภายใน และแรงจูงใจที่มาจากภายนอก แรงจูงใจที่มาจากภายในเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรง ระหว่างบุคลากรพนักงานและส่วนงาน ส่วนแรงจูงใจที่มาจากภายนอกเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน ค่าตอบแทนรายได้ สวัสดิการต่างๆ และนโยบายบริหารองค์กร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม พงษ์ศักดิ์ เกษวงษ์รอด (2561) ได้ให้ความคิดเห็นว่า ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งออก 2 ประเภท ก็คือ แรงจูงใจทำงานร่างกาย (Physiological Motive) และแรงจูงใจทำงานสังคม (Social

Motive) แรงจูงใจเป็นการขับเคลื่อนบุคคลในองค์กรให้มีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน โดยมีความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องของกลุ่มเจเนอเรชันวาย

2.2.1 ความหมายของกลุ่มเจเนอเรชันวาย เจเนอเรชันวาย หมายถึงคนที่เติบโตและเกิดในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2524 -2544 เป็นยุคกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงาน มีความต้องการการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และสนใจเฉพาะงานตามที่ต้องการสนใจ ส่งผลกระทบต่อให้มีการเปลี่ยนงานอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเชื่อมั่นในตัวเอง มองหาสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ สรวุฑ ชัยวิชิต (2550) ประชากรกลุ่มนี้เป็นอัตรากำลังที่มีสำคัญในองค์กรอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ยุคปัจจุบัน และในอนาคต เจเนอเรชันวายถูกเรียก หลาหลายชื่อไม่ว่าจะเป็น Millennial, WHY, Dot com, Net generation หรือ KIPPERS (Kids in parents' pockets eroding retirement saving) เป็นต้น หากอ้างอิงการแบ่งเจเนอเรชันตามการศึกษาของนักวิจัยไทย ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) องค์กรในปัจจุบันประกอบด้วยกลุ่ม 3 เจเนอเรชันหลัก ได้แก่

- | | | |
|-------------------------------------|------------|---------------|
| (1) เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) | เกิดในช่วง | พ.ศ.2475-2503 |
| (2) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) | เกิดในช่วง | พ.ศ.2504-2520 |
| (3) เจเนอเรชันวาย (Generation Y) | เกิดในช่วง | พ.ศ.2521-2540 |

โดยเจเนอเรชันวายเป็นพนักงานรุ่นใหม่ที่เข้ามามีบทบาทในการทำงานขององค์กร เจเนอเรชันวายกลุ่มนี้เกิดในยุคที่สังคมมีความทันสมัยเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก้าวหน้าทั้งในเศรษฐกิจ และสังคมอย่างมาก มีวิถีชีวิตที่ต่างจากคนรุ่นก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด ลักษณะสำคัญของเจเนอเรชันวาย ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มีความคิดที่สร้างสรรค์ ชอบความท้าทาย และต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว (สุทธกานต์ มิตรภู, อนันต์ชัย คงจันทร์,2559)

2.2.2 ลักษณะของกลุ่มเจเนอเรชันวาย

กลุ่มรุ่นคนที่มีความสามารถในการทำงานด้านเทคโนโลยี มีความสามารถในการปรับตัวต่อการสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความมั่นใจในตัวเองสูง เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงระหว่าง มีความคุ้นเคยต่อเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต มีความเต็มใจการทำงาน และเรียนรู้ สรวุฑ ชัยวิชิต (2550) อย่างไรก็ตาม วารี ทิพย์เนตร (2560) ได้ให้คำนิยาม คำว่า

“ลักษณะของเจเนอเรชันวาย” มีลักษณะเป็นตัวของตัวเองสูงอย่างเห็นได้ชัด ชอบทำท่ายกฐานะเบียดกล้าคิดกล้าแสดงความคิดเห็นออกมาชอบรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความสามารถด้านการใช้งานของเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ชอบการตั้งคำถาม ไม่สนใจลำดับชั้นบังคับบัญชา แต่จะเคารพที่ตัวบุคคลมากกว่าไม่ใช่ความอาวุโส เลือกทำเฉพาะในสิ่งที่ชอบ ต้องการประสบความสำเร็จโดยเร็วและชอบทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน แต่ข้อเสียลักษณะของกลุ่มเจเนอเรชันวาย คือ ความอดทนต่ำ ไม่ชอบรออะไรที่ช้า และมักจะทำอะไรก่อน โดยไม่คำนึงถึงผลที่ตามมา ในขณะที่ คุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560) อธิบายเพิ่มเติมว่า คุณลักษณะเด่น 5 ข้อของกลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทย คือ 1.มีความคล่องตัวด้านเทคโนโลยี 2.ชอบมีสังคม 3.ตัดสินใจบนข้อมูล 4.ช่างเลือก 5.มีความรู้ในการทำงาน

2.2.3 พฤติกรรมการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันวาย

พฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย มีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ และชอบทำท่ายกฐานะที่แปลกใหม่ที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ยึดความสบายใจเป็นหลักในการทำงานที่สำคัญมากกว่ารายได้ หรือตำแหน่งงาน นอกจากนี้ กลุ่มคนเจเนอเรชันวาย ต้องการการทำงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ มีค่าจ้าง สวัสดิการที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทั้งในเรื่องเวลา สถานที่ทำงาน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มเพื่อน เพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้กลุ่มคนของเจเนอเรชันวายได้ให้ความสำคัญอิสระ และชีวิตโลกส่วนตัวมาก ชอบความท้าทายในชีวิต จนบางครั้งถูกมองว่าชอบเรียกเงินเดือนสูง และสวัสดิการสูง ทั้งที่เพิ่งจะเข้ามาทำงานได้ไม่นาน อัจจิมา บำเพ็ญบุญ (2559) ในขณะที่ วารี ทิพย์เนตร (2560) ได้พูดถึง พฤติกรรมของกลุ่มคนเจเนอเรชันวายในการทำงาน ไว้ว่า กลุ่มเจเนอเรชันวายมีความคิดที่อยากทำงานในเวลาที่มีอารมณ์ แบ่งเวลาการเข้าออกงาน เข้า 8 โมงเช้า ออก 4 โมงเย็น (Office Hours) อยากได้รับความเป็นอิสระ พฤติกรรมชอบกำหนดเวลาทำงานของตนเอง (Me Hours) พฤติกรรมกำหนดสถานที่ทำงานคิดว่าไม่จำเป็นต้องมาทำงานในสำนักงานก็ได้ ทำงานแบบเข้ามาเย็นกลับ มีความคิดขอทำงานในอารมณ์ที่อยากทำงานที่รับผิดชอบอยู่เสร็จเรียบร้อย ประเมินว่าจะทำงานที่บ้าน ที่ร้านกาแฟ หรือที่สวนสาธารณะ ตามแต่ความสะดวก

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
1. ณีญัฐพัชร ลาภบารุ วงศ์ (2562)	การประยุกต์ทฤษฎี แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	บทความ วารสารวไลย อลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์) ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2562	จงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้ กระทำการประยุกต์ทฤษฎี แรงจูงใจให้เป็นแนวทางในการ ทำงาน ทฤษฎีแรงจูงใจที่ใช้ในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ทฤษฎี Abraham Maslow 2) ทฤษฎี Two-Factor 3) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y 4) ทฤษฎี ERG
2. กฤตภาคิน มิ่งโสภา, ณกมล จันทร์สม (2564)	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	บทความ วารสาร วิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564)	แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน เป็นความต้องการ พื้นฐานของบุคลากรในองค์กรให้ เป็นผลสำเร็จขององค์กรในด้าน คุณค่าและมูลค่าได้ ตลอดจน เป้าหมายในการทำงานมีความ แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล รวมถึงพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสม ตามบทบาทหน้าที่และองค์กรควร เอาใจใส่บุคลากร เพื่อสร้างทัศนคติ การทำงานที่ดีต่อองค์กรจะส่งผลต่อ การพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม
3. วารีย์ ทิพย์เนตร (2560)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของคนเจ เนอเรชั่นวายที่ ปฏิบัติงานในภาครัฐ	คนเจเนอเรชั่นวายที่ ปฏิบัติงานอยู่ใน หน่วยงานภาครัฐ และ ภาคเอกชน	ด้านทัศนคติส่วนบุคคล และ ทัศนคติของครอบครัว ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	และภาคเอกชนใน จังหวัดชลบุรี	ในจังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ ตั้งแต่ 22 -36 ปี จำนวน 14 คน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ โอกาสความก้าวหน้าในงานมีผลต่อ แรงจูงใจกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของ ภาครัฐ ค่าตอบแทน ลักษณะของ งานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าใน งาน และความเป็นอิสระในงานมี ผลต่อแรงจูงใจกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ของภาคเอกชน
4. ฉัฐวุฒิ มณีวรรณ (2564)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของวิศวกร ควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)	พนักงานตำแหน่งวิศวกร ควบคุมงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 67 คน	ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในการทำงาน และด้านความ มั่นคง จำเป็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมากที่สุด
5. พัชรินทร์ กลาย สุวรรณ (2560)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด	ผู้ปฏิบัติงานในบริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำนวน 117 คน	ความสำเร็จของงาน นโยบายและ การบริหาร นิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน มี ความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ของพนักงานปฏิบัติงานอยู่ระดับ มากที่สุด
6. พงษ์ศักดิ์ เกษวงส์รอด (2561)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมือง สระแก้ว จังหวัด สระแก้ว	พนักงานและลูกจ้างที่ ปฏิบัติงานในเทศบาล เมืองสระแก้ว จังหวัด สระแก้ว ซึ่งมีจำนวน 95 คน	เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และ เงินเดือนมีความไม่แตกต่างกัน ตาม บริบท แต่มีแรงจูงใจที่ปฏิบัติงาน ของพนักงานคล้ายใกล้เคียงกัน

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
7.นลพรรณ บุญฤทธิ (2558)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 250 คน	ปัจจัยอิทธิพลที่มีการปฏิบัติงาน การที่มโนบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน และส่วนแรงจูงใจในการทำงาน การที่มีความสำเร็จในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงหน้าที่และตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
8.จิตพร เสถียรพันธุ์, พนิดา สุรชัยกุลวัฒนา (2561)	แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเคียววะไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด	พนักงานประจำของบริษัท ไทยเคียววะไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด จำนวน 130 คน	ผลต่อความพึงพอใจที่มาจากมิในการปฏิบัติงานของพนักงานในลักษณะงานความก้าวหน้า การได้รับความยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงาน สร้างแรงจูงใจค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เพื่อนร่วมงาน) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) นโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
9.กุลนันท์ โปะเงิน(2562)	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมาสด้าชีต้า	พนักงานบริษัท มาสด้าชีต้า มีช่วงอายุระหว่าง 22 – 60 ปี ปฏิบัติงานอยู่ที่ศูนย์บริการ 2 สาขา และ 1 สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งหมด 350 คน	ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีความสุข พึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ และจูงใจให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจนกลายเป็นความผูกพัน

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
10. คุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560)	เจนนเอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี)	พนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 410 คน	เจนนเอเรชั่น ที่แตกต่างกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน เวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเจนนเอเรชั่นที่มีผลต่อความรับผิดชอบสูงสุด ที่มีแรงจูงใจต่อความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
11. พิมพิกา ศรีวรรณ (2563)	ค่านิยมองค์กรและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	พนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 384 คน	ความสัมพันธ์ภาพรวม โดยที่มีทิศทางเดียวกัน ว่ารอบรู้ในงานและความรับผิดชอบ แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต้องการความผูกพัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
12. นวรัตน์ พิงโพธิ์สวก (2552)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนาคารรักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด	พนักงานทุกระดับภายในบริษัท ธนาคารรักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 100 คน	ให้ความสำคัญกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารความก้าวหน้า ความมั่นคงของงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการ
13. ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร	พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอ	ด้านความสำเร็จต่อการทำงานเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลต่อความก้าวหน้าใน

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	บริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอ เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด	เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 68 คน	ตำแหน่งงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน
14. อัจจิมา บำเพ็ญบุญ (2559)	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย	ประชากรทั่วไปที่มีอายุจำนวน 22-38 ปี 400 คน	Gen Y มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการทำงานของพนักงาน ด้านวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ตามมามีโอกาสความสำเร็จในอาชีพ สวัสดิการและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนตามลำดับ
15. สุทธกานต์ มิตรกุล (2559)	เจเนอเรชันวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานเจเนอเรชันวายประเทศไทยจำนวน 621 คน	เพศ อายุ การศึกษา และองค์กร ถึงแม้อายุงานจะแตกต่างกัน แต่ค่านิยมของกลุ่มเจเนอเรชันวายมีด้านมนุษยธรรมเท่ากันเหมือนกัน และมนุษยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้า และอนุรักษ์นิยม
16. พระประยูทธ อริยวโส (2562)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	บุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 146 คน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลมีอยู่ทุกระดับทุกกิจกรรมที่เทศบาลได้จัดทำขึ้นโดยมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอยู่แล้ว มุ่งเน้นผลสำเร็จจากงานการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าตำแหน่งในงาน

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
17.กรวิยา จันทร์ขจร , ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2563)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบลหลักสอง อำเภอ บ้านแพ้ว จังหวัด สมุทรสาคร	บุคลากรทำงานใน องค์การบริหารส่วนตำบล หลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 70 คน	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของ บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน ความสำเร็จของงาน ความ รับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ยกเว้นความก้าวหน้าในการงานและ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เป็น แรงจูงใจของบุคลากรฯ และ เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ไม่แตกต่างกัน
18.สรารุช ชัยวิชิต(2550)	ความสัมพันธ์ของ แรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพในการ ทำงานของบุคลากรเจ เนอเรชั่นวาย ในเขต กรุงเทพมหานคร	กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย วัย ทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร อายุ 18-29 ปี จำนวน 400 คน	ระดับความต้องการทั้งภายในและ ภายนอกล้วนเป็นความสัมพันธ์ที่มี ประสิทธิภาพในการทำงานของ กลุ่มเจเนอเรชั่นวายได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่อง ความนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ในทีม ความท้าทาย ค่าตอบแทน เทคโนโลยี สามารถยืดหยุ่นในการ ทำงานได้ดีมาก ยกเว้น นิเทศงาน
19.กมลวรรณ ปาน ประดิษฐ์ (2563)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง	พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลใน อำเภอป่า โมก จังหวัดอ่างทอง จำนวน 6 แห่ง ประชากร จำนวน 147 คน	พนักงานให้ความสำคัญกับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การ ได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาคในหน่วยงาน ค่าตอบแทนความก้าวหน้าในหน้าที่

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			การงาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรฯ
20.ชুমพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไพบรียา อาสิงสมานันท์, คณิดิน ส่งโสภา (2564)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	พนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 251 คน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน ที่มีส่งผลต่อการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จงานและผลตอบแทน รวมถึงเวลาความ सहสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตามลำดับ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivating factor) ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านนโยบายในการบริหาร 4) ด้านสภาพการทำงาน และแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของปีเตอร์สัน และ โพลวแมน (Peterson & Plowman, 1953) ซึ่งประกอบไปด้วย ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ของการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ตามภาพที่ 2.2

ตัวแปรอิสระ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านค่าตอบแทน
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. ด้านนโยบายในการบริหาร
4. ด้านสภาพการทำงาน

ที่มา : Herzberg (1959)

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ด้านคุณภาพงาน
2. ด้านปริมาณงาน

ที่มา : Peterson & Plowman (1953)

ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี (ผู้ที่เกิดในระหว่างปี (พ.ศ. 2523 -2543) ช่วงอายุระหว่าง 22-42 ปี ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดกาญจนบุรี และเนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ไอสาส จูเลียสตระกูล (2564) ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95%

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$N = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ

N = ขนาดตัวอย่างที่เป็นประชากรนับไม่ได้

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด 95% Z= 1.96

d = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

จึงคำนวณได้ $N = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$

$$\begin{aligned}
 d^2 &= \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.5^2} \\
 &= \frac{0.9604}{0.0025} \\
 &= 384.16 \text{ (385)}
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ควรเก็บกลุ่มตัวอย่างประมาณ 400 คน (ตัวอย่าง)

จากการคำนวณตามสูตร จึงได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 คน การสุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญพบหรือไม่เฉพาะเจาะจง ซึ่งมีข้อดี คือ ทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวม ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วโดยที่ไม่ได้เจาะจงกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง แต่มีข้อเสีย คือ ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Bailey, 1987) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบไปด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ท่านทำงานอยู่ที่อำเภอใดของจังหวัดกาญจนบุรี

- () 1.ท่าม่วง
- () 2.ด่านมะขามเตี้ย
- () 3.พนมทวน
- () 4.ท่ามะกา
- () 5.บ่อพลอย
- () 6.เมืองกาญจนบุรี
- () 7.ไทรโยค
- () 8.ห้วยกระเจา
- () 9.หนองปรือ

- () 10.เลขวิทยุ
- () 11.ศรีสวัสดิ์
- () 12.ทองผาภูมิ
- () 13.สังขละบุรี

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 22-25 ปี
- () 26-30 ปี
- () 31-35 ปี
- () 36-42 ปี

3.สถานภาพสมรส

- () โสด () สมรส
- () หย่าร้าง () อื่นๆ.....

4. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

5.หน่วยงานต้นสังกัด

- () รัฐ
- () เอกชน
- () รัฐวิสาหกิจ

6.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี
- () ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี
- () ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี
- () ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2-3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivating factor) ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านนโยบายในการบริหาร 4) ด้านสภาพการทำงาน โดยมีลักษณะข้อคำถาม เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยเกณฑ์การให้คะแนนตามวิธีของ Likert Scale มีเกณฑ์การให้น้ำหนัก 5 ระดับ

- คะแนน 5 ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนน 4 ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
- คะแนน 3 ระดับความคิดเห็นด้วย
- คะแนน 2 ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
- คะแนน 1 ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณ โดยมีลักษณะข้อคำถาม เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยเกณฑ์การให้คะแนนตามวิธีของ Likert Scale มีเกณฑ์การให้น้ำหนัก 5 ระดับ

- คะแนน 5 ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนน 4 ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
- คะแนน 3 ระดับความคิดเห็นด้วย
- คะแนน 2 ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
- คะแนน 1 ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี (Open Ended)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยจำนวนมากที่ดำเนินการในหัวข้อของแรงจูงใจ และมีการเสนอทฤษฎีต่างๆมากมาย งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการทำความเข้าใจแนวคิดของแรงจูงใจและวิธีการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. ศึกษารูปแบบ วิธีการที่ใช้ในเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี แรงจูงใจและแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้ เพื่อการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานของกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach,1990) ค่าแอลฟาที่ได้จะปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ฉบับต้องได้มากกว่า 0.7 ซึ่งถือว่ามากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามจัดทำเป็นต้นฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี มีขั้นตอนดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี (ผู้ที่เกิดในระหว่างปี (พ.ศ. 2523-2543) อายุระหว่าง 22-42 ปี ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดกาญจนบุรี การเก็บข้อมูลในการทำวิจัยให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

2. นำแบบสอบถามมารวบรวมข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการทำวิจัยครั้งนี้ จำนวน 385 ชุด

3. ผู้วิจัยดำเนินการติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแต่ละข้ออีกครั้ง ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และประมวลผล

การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กับพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการขอความร่วมมือจากพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและประมวลผลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร อินเตอร์เน็ต และนำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาทำการสรุปวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการศึกษานำมาใช้เป็นทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรองรับผลงานวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivating factor) ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ส่วนที่ 3 ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านนโยบายในการบริหาร 4) ด้านสภาพการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivating factor) ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 5 การแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนที่ 2 และ 3 เป็นเกณฑ์การพิจารณาระดับของค่าคะแนนเฉลี่ยตัวแปรแต่ละตัว โดยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น กรวยา จันทรขจร ,ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2563)

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

$$= 0.80$$

ดังนั้นสามารถกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับความคิดเห็นทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ปัจจัย Factor Analysis เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปร

3. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการใช้ค่า Cronbach's Alpha

4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

ใช้การวิเคราะห์งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้วิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย (Mean)

t แทน ค่าสถิติทดสอบ t-test

Sig. แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

SS แทน ผลรวมกำลัง 2 (Sum of Square)

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)

MS แทน ผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ย (Mean of Square)

F แทน ค่าสถิติทดสอบ F-test

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R² แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ

Model แทน สมการผลการวิเคราะห์

KMO แทน (Kaiser-Meyer-Olkin) ค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูล

H0 แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H1 แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

R1, R2, R3, R4 และ R5 แทน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

K1, K2, K3, K4 และ K5 แทน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน

Y1, Y2, Y3, Y4 และ Y5 แทน ปัจจัยด้านการได้ยอมรับนับถือ

T1, T2, T3, T4 และ T5 แทน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

N1, N2, N3, N4 และ N5 แทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

H1, H2, H3, H4 และ H5 แทน ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร

S1, S2, S3, S4 และ S5 แทน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

A1, A2 และ A3 แทน ปัจจัยด้านคุณภาพงาน

P1, P2 และ P3 แทน ปัจจัยด้านปริมาณงาน

f1 แทน ด้านค่าตอบแทน

f2 แทน ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา

f3 แทน ด้านความก้าวหน้า

f4 แทน ด้านนโยบายขององค์กร

f5 แทน ด้านความผูกพันกับองค์กร

f6 แทน ด้านสภาพแวดล้อม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 400)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	102	25.50
หญิง	298	74.50

อายุ		
22-25 ปี	232	58.00
26-30 ปี	95	23.75
31-35 ปี	53	13.25
36-42 ปี	20	5.00
สถานภาพสมรส		
โสด	303	75.75
สมรส	91	22.75
อยู่ร้าง	5	1.25
อื่น ๆ	1	0.25
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	5.50
ปริญญาตรี	360	90.00
สูงปริญญาตรี	18	4.50
หน่วยงานด้านสังกัด		
รัฐ	188	47.00
เอกชน	191	47.75
รัฐวิสาหกิจ	21	5.25

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.50 รองลงมา คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 25.50 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 22-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมา คือ อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.75 และอยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.25 ตามลำดับ มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 75.75 รองลงมา คือ มีสถานะสมรส คิดเป็นร้อยละ 22.75 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อยู่หน่วยงานด้านสังกัดเอกชน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมา คือรัฐ คิดเป็นร้อยละ 47.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
ในจังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัด
กาญจนบุรี (ด้านความสำเร็จของงาน)

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	ความหมาย
ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้	4.39	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้ง	4.48	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การทำงานที่ผ่านมาท่านประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี	4.40	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การทำงานที่ผ่านมาท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ	4.44	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.50 คือ ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัด
กาญจนบุรี (ด้านความก้าวหน้าในงาน)

ด้านความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	ความหมาย
ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.34	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีความมั่นคง	4.45	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ในตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่มีโอกาสปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ	4.32	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
บริษัทของท่านสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ	4.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.50 คือ ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี (ด้านการยอมรับนับถือ)

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	ความหมาย
การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
บริษัทของท่านมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการทำงาน	4.40	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านร่วมแสดงความยินดีกับท่านเมื่องานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันกำหนด	4.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.47	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร	4.43	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.50 คือ การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี (ด้านค่าตอบแทน)

ด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	ความหมาย
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	4.38	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.08	เห็นด้วยมาก
สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	4.30	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านได้รับสิทธิที่ควรได้รับในที่ปฏิบัติงาน	4.18	เห็นด้วยมาก
การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายมีความเหมาะสม	4.29	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.38 คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	ความหมาย
ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี	4.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.42	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน	4.47	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง	4.48	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.57 คือ ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี(ด้านนโยบายในการบริหาร)

ด้านนโยบายในการบริหาร	\bar{X}	ความหมาย
บริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
บริษัทของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.29	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ผู้บริหารสามารถนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	4.40	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
บริษัทของท่านมีโครงสร้างและอัตราที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	4.33	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านเข้าใจนโยบายและการบริการของบริษัท	4.44	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายในการบริหาร อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.50 คือ บริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี(ด้านสภาพการทำงาน)

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	ความหมาย
บริษัทของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ	4.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.38	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

บริษัทของท่านมีสถานที่เป็นส่วนเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน	4.42	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านสามารถเข้ากับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.42	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.50 คือ บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี (ด้านคุณภาพงาน)

ด้านคุณภาพงาน	\bar{X}	ความหมาย
ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เป็นกลางและสามารถเชื่อถือได้	4.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.37	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ	4.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.65 คือ ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เป็นกลางและสามารถเชื่อถือได้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี (ด้านปริมาณงาน)

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	ความหมาย
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.56	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	1.68	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ท่านมีการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติทำให้สามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนด	4.56	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และปริมาณงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สมมติฐานข้อที่ 1

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H0: ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี

H1: ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งประกอบด้วย Motivation factors (ปัจจัยจูงใจ) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าของงาน (ปัจจัยค่าจ้าง) 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ได้กำหนดสัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี มีรายละเอียดดังนี้

H0: ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี

H1: ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี

การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)

เนื่องจากปัจจัยที่ได้อบรมข้อมูลมานั้นมีความหลากหลาย โดยแบ่งเป็นคำถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งประกอบด้วย Motivation factors (ปัจจัยจูงใจ) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าของงาน (ปัจจัยค้ำจุน) 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน จากนั้นได้ทำการตรวจสอบความเหมาะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาโครงสร้างที่แท้จริงจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) โดยข้อมูลที่มีความเหมาะสมที่จะใช้ Factor Analysis จะต้องมียค่า KMO ไม่ต่ำกว่า 0.5 และยิ่งเข้าใกล้ 1 มากขึ้น ก็หมายความว่าข้อมูลชุดนั้นมีความเหมาะสมที่สามารถทำ Factor Analysis มากขึ้นเท่านั้น โดยจากการตรวจสอบข้อมูล ได้ค่า KMO ของชุดข้อมูลเท่ากับ 0.934 จึงนำข้อมูลดังกล่าวนี้มาวิเคราะห์หาโครงสร้างที่แท้จริงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการหาโครงสร้างที่แท้จริงด้วยวิธี Principle Component Analysis เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่าง ๆ โดยที่ค่า Eigen Value จะต้องมียค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนองค์ประกอบ จากนั้น จึงกำหนดให้โปรแกรม SPSS ทำการหมุนด้วยวิธี Varimax เพื่อคำนวณหาค่าน้ำหนักของปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นค่า Communalities ซึ่งเป็นค่าความแปรปรวนที่เกิดจากองค์ประกอบรวม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และค่า Barlett's Test Sphericity ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่า Significant เท่ากับ 0.000 ทุกตัว ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลของการใช้วิธี Factor Analysis โดยผู้วิจัยได้พิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบต่าง ๆ ว่า ตัวแปรใดมีค่ามากที่สุด จะอยู่ที่องค์ประกอบใด ให้จัดตัวแปรไว้ในองค์ประกอบนั้น แต่ต้องมีค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบมากกว่า 0.4 ขึ้นไป ซึ่งจะแสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรง

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.934
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6648.175
	df	465
	Sig.	0.000

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตัวแปร

Rotated Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
ด้านค่าตอบแทน	.803						
สวัสดิการได้รับ	.787						
เหมาะสม	.763						
เบิกจ่ายค่าใช้จ่าย	.688						
เหมาะสมกับค่าครอง	.681						
ชีพปัจจุบัน	.677						
สิทธิควรได้รับ	.657						
นำพองค์กรไปสู่สำเร็จ	.578						
ด้านนโยบายในการ	.565						
บริหาร							
สภาพแวดล้อม							
เข้าใจนโยบาย							

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตัวแปร (ต่อ)

Rotated Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
ด้านการได้ยอมรับนับ ถือ		.690					
การพัฒนาตนเอง ต่อเนื่อง		.689					
โอกาสเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้าและเพื่อนร่วม ร่วมแสดงความยินดี		.675					
ทำงานที่ผ่านมามีเวลา ผลการปฏิบัติงานส่งผล ให้ได้รับคำชม		.604					
งานมั่นคง		.557					
ด้านความก้าวหน้าของ งาน		.535					
สนับสนุนการพัฒนา ยกย่องชมเชย			.755				
มีวิธีการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ			.718				
สถานที่เป็นสัดส่วน มีโครงสร้างอัตรา เหมาะสม			.677				
ด้านสภาพการทำงาน			.539				
ปลอดภัยในการทำงาน				.697			
ยอมรับฟังความคิดเห็น				.621			
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล				.615			
	.486			.607			
				.536			
					.817		
					.721		

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตัวแปร (ต่อ)

Rotated Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
มีความสุขกับเพื่อน ร่วมงาน ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกัน เข้ากับหัวหน้าได้เป็น อย่างดี เพื่อนร่วมงานขอ คำแนะนำเมื่อเกิด ปัญหา					.606	.804	.715
						.422	
							.611

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ สามารถบรรจุในองค์ประกอบตรงตามตัวแปร และ
บรรจุแยกได้อย่างอิสระกับตัวแปรอื่น ดังแสดงตามตารางที่ 4.13 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ
ตัวแปรแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเจนเนอร์ชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำนวน 10 ข้อ มีดังนี้

- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ
- สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม
- การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายมีความเหมาะสม
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- ท่านได้รับสิทธิที่ควรได้รับในที่ปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้
- บริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน
- บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ท่านเข้าใจนโยบายและการบริการของบริษัท
- บริษัทของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ

ปัจจัยที่ 2 ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา จำนวน 6 ข้อ มีดังนี้

- การแสดงความคิดเห็น ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
 - ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - ในตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่มีโอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ
 - หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านร่วมแสดงความยินดีกับท่านเมื่องานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันกำหนด
 - ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร
 - การทำงานที่ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด
- อยู่เสมอ

ปัจจัยที่ 3 ด้านความก้าวหน้า จำนวน 4 ข้อ มีดังนี้

- ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความมั่นคง
- ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- บริษัทของท่านสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ
- บริษัทของท่านมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการทำงาน

ปัจจัยที่ 4 ด้านนโยบายขององค์กร จำนวน 5 ข้อ มีดังนี้

- บริษัทของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
- บริษัทของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- บริษัทของท่านมีโครงสร้างและอัตราที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน
- บริษัทของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ
- บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยที่ 5 ด้านความผูกพันกับองค์กร จำนวน 3 ข้อ มีดังนี้

- ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน
- ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี
- ท่านมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

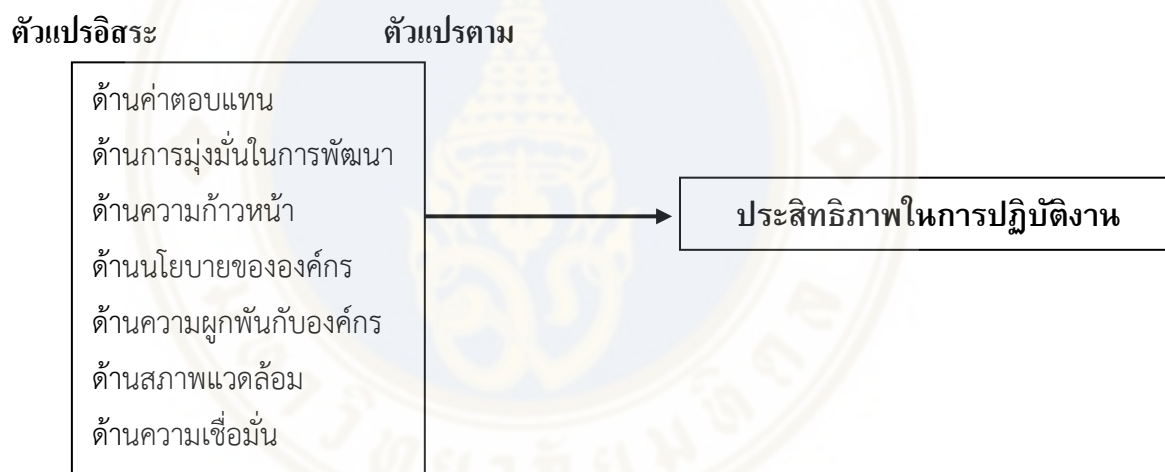
ปัจจัยที่ 6 ด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 3 ข้อ มีดังนี้

- เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง
- เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
- ท่านเข้ากับสามารถหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยที่ 7 ด้านความเชื่อมั่น จำนวน 1 ข้อ มีดังนี้

- เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ที่แสดงปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ สามารถบรรจุในองค์ประกอบตรงตามตัวแปร และบรรจุแยกได้อย่างอิสระกับตัวแปรอื่น แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ชุดใหม่ ได้ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความเชื่อมั่น และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดวิจัยชุดใหม่



ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดวิจัยชุดใหม่

การทดสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัด (Reliability)

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) แล้วนั้น ได้นำคำถามที่ได้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้มาทดสอบหาความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ และนำไปอธิบายหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และตัวแปรตามได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient ของแบบสอบถาม

Reliability Statistics	
ค่า Cronbach's Alpha	จำนวนข้อคำถาม (ข้อ)
0.950	35

จากตารางที่ 4.13 พบว่าค่าความน่าเชื่อถือ (Cronbach's Alpha) ของมาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัยนี้ เท่ากับ 0.950 ซึ่งมากกว่า 0.70 ซึ่งเป็นค่าความน่าเชื่อถือที่ยอมรับได้ จึงถือว่ามาตรวัดเหล่านี้มีความน่าเชื่อถือ

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ. (Multiple Correlation : R)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.309 ^a	.095	.093	.35214	.095	40.955	1	389	.000	
2	.422 ^b	.178	.173	.33615	.082	38.905	1	388	.000	
3	.509 ^c	.259	.254	.31946	.082	42.598	1	387	.000	
4	.578 ^d	.334	.327	.30323	.075	43.526	1	386	.000	
5	.621 ^e	.385	.377	.29173	.051	32.026	1	385	.000	
6	.652 ^f	.425	.416	.28255	.040	26.425	1	384	.000	1.904

a. Predictors: (Constant), f5

b. Predictors: (Constant), f5, f1

c. Predictors: (Constant), f5, f1, f2

d. Predictors: (Constant), f5, f1, f2, f4

e. Predictors: (Constant), f5, f1, f2, f4, f6

f. Predictors: (Constant), f5, f1, f2, f4, f6, f3

g. Dependent Variable: meff

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) เงื่อนไขข้อหนึ่งในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ กำหนดว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละ ค่าต้องเป็นอิสระกัน ซึ่งวิธีการตรวจสอบผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson โดยถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าเข้าใกล้ 2 กล่าวคือ มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 จะสามารถสรุปได้ว่าค่าความ คลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.904 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.054	.018		227.626	.000		
	f5	.114	.018	.309	6.400	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	4.054	.017		238.458	.000		
	f5	.114	.017	.309	6.704	.000	1.000	1.000
	f1	.106	.017	.287	6.237	.000	1.000	1.000
3	(Constant)	4.054	.016		250.915	.000		
	f5	.114	.016	.309	7.054	.000	1.000	1.000
	f1	.106	.016	.287	6.563	.000	1.000	1.000
	f2	.106	.016	.286	6.527	.000	1.000	1.000

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม (ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
4 (Constant)	4.054	.015		264.342	.000		
f5	.114	.015	.309	7.432	.000	1.000	1.000
f1	.106	.015	.287	6.914	.000	1.000	1.000
f2	.106	.015	.286	6.876	.000	1.000	1.000
f4	.101	.015	.274	6.597	.000	1.000	1.000
5 (Constant)	4.054	.015		274.761	.000		
f5	.114	.015	.309	7.725	.000	1.000	1.000
f1	.106	.015	.287	7.187	.000	1.000	1.000
f2	.106	.015	.286	7.147	.000	1.000	1.000
f4	.101	.015	.274	6.857	.000	1.000	1.000
f6	.084	.015	.226	5.659	.000	1.000	1.000
6 (Constant)	4.054	.014		283.688	.000		
f5	.114	.014	.309	7.976	.000	1.000	1.000
f1	.106	.014	.287	7.420	.000	1.000	1.000
f2	.106	.014	.286	7.379	.000	1.000	1.000
f4	.101	.014	.274	7.080	.000	1.000	1.000
f6	.084	.014	.226	5.843	.000	1.000	1.000
f3	.074	.014	.199	5.141	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: meff

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) เงื่อนไขข้อหนึ่งในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ กำหนดให้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน โดยการตรวจสอบเงื่อนไขนี้จะตรวจสอบโดยใช้ค่าสถิติ คือ Tolerance

และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปร เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปร เป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ศูนย์แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และ ค่า Variance Inflation Factor หากมีค่าใกล้ 10 มากแสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity และจากการตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ (> 0.5) และ ค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า น้อยกว่า 10 ดังนั้นจึงสรุปได้ ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ผลการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
6	.652 ^f	.425	.416	.28255	.040	26.425	1	384	.000

*p<.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนอธิบายถึง ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอ เรชั่นวาย ในจังหวัดกาญจนบุรี คือ model 6 อธิบายได้ว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดกาญจนบุรี มากที่สุด คือ 0.425 นั่นคือผลการปฏิบัติงานของ ท่าน มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เป็นกลาง และสามารถเชื่อถือได้ จากตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร มี ตัวแปรอิสระที่ทดสอบแล้วว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านสภาพแวดล้อม (f6) ความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัด กาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 (Sig) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เป็น 0.652 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 0.425 (Adjusted R^2)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยที่ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี มี รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ผลการถดถอยเชิงพหุคูณแบบวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดในคราวเดียว

ตัวแปรอิสระ	Standardized Coefficients
	Beta
Constant	4.054*
ปัจจัยที่ 1 ด้านค่าตอบแทน	0.106*
ปัจจัยที่ 2 ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา	0.106*
ปัจจัยที่ 3 ด้านความก้าวหน้า	0.074*
ปัจจัยที่ 4 ด้านนโยบายขององค์กร	0.101*
ปัจจัยที่ 5 ด้านความผูกพันกับองค์กร	0.114*
ปัจจัยที่ 6 ด้านสภาพแวดล้อม	0.084*
ปัจจัยที่ 7 ด้านความเชื่อมั่น	0.024
F	41.134*
R ²	0.429

*p<.05

จากตารางที่ 4.17 จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Linear Regression แบบวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดในคราวเดียว (Enter Method) พบว่าปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในจังหวัดกาญจนบุรีคือ ด้านค่าตอบแทน ($\beta = 0.106, p < 0.05$), ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา ($\beta = 0.106, p < 0.05$), ด้านความก้าวหน้า ($\beta = 0.074, p < 0.05$), ด้านนโยบายขององค์กร ($\beta = 0.101, p < 0.05$), ด้านความผูกพันกับองค์กร ($\beta = 0.114, p < 0.05$) และ ด้านสภาพแวดล้อม ($\beta = 0.084, p < 0.05$) ส่วนด้านความเชื่อมั่น ($\beta = 0.024, p > 0.05$) ไม่ส่งผลต่อความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายผลของตัวแปรตามได้ร้อยละ 42.90 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y = 4.054 + 0.106(f1) + 0.106(f2) + 0.074(f3) + 0.101(f4) + 0.114(f5)$$

$$+ 0.084(f6)$$

$$f1 = \text{ด้านค่าตอบแทน}$$

$$f2 = \text{ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา}$$

$$f3 = \text{ด้านความก้าวหน้า}$$

f4 = ด้านนโยบายขององค์กร

f5 = ด้านความผูกพันกับองค์กร

f6 = ด้านสภาพแวดล้อม

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน(f1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.106 ซึ่งหมายความว่า ด้านค่าตอบแทน(f1) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทน(f1) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว หากไม่พิจารณาด้านค่าตอบแทน(f1) ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทน(f1) จะพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทน(f1) มีค่าอยู่ที่ระดับ 4.054 หน่วย หากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีโดยรวม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ด้านค่าตอบแทน (f1) เพิ่มขึ้น 0.106 หน่วย

ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา(f2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.106 ซึ่งหมายความว่า ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา(f2) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา(f2) ซึ่งจาก ค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว หากไม่พิจารณาด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา(f2) ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา(f2) จะพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา(f2) มีค่าอยู่ที่ระดับ 4.054 หน่วย หากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีโดยรวม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา (f2) เพิ่มขึ้น 0.106 หน่วย

ด้านความก้าวหน้า(f3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.074 ซึ่งหมายความว่า ด้านความก้าวหน้า(f3) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความก้าวหน้า (f3) ซึ่งจาก ค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว หากไม่พิจารณาด้านความก้าวหน้า (f3) ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความก้าวหน้า (f3) จะพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความก้าวหน้า (f3) มีค่าอยู่ที่ระดับ 4.054 หน่วย หากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีโดยรวม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ด้านความก้าวหน้า (f3) เพิ่มขึ้น 0.074 หน่วย

ด้านนโยบายขององค์กร(f4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.101 ซึ่งหมายความว่า ด้านนโยบายขององค์กร(f4) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านนโยบายขององค์กร(f4) ซึ่งจาก ค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว หากไม่พิจารณาด้านนโยบายขององค์กร(f4) ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านนโยบายขององค์กร(f4) จะพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านนโยบายขององค์กร(f4) มีค่าอยู่ที่ระดับ 4.054 หน่วย หากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ด้านนโยบายขององค์กร (f4) เพิ่มขึ้น 0.101 หน่วย

ด้านความผูกพันกับองค์กร(f5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.114 ซึ่งหมายความว่า ด้านความผูกพันกับองค์กร(f5) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความผูกพันกับองค์กร(f5) ซึ่งจาก ค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว หากไม่พิจารณาด้านความผูกพันกับองค์กร(f5) ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความผูกพันกับองค์กร(f5) จะพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความผูกพันกับองค์กร(f5) มีค่าอยู่ที่ระดับ 4.054 หน่วย หากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ด้านความผูกพันกับองค์กร (f5) เพิ่มขึ้น 0.114 หน่วย

ด้านสภาพแวดล้อม(f6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.084 ซึ่งหมายความว่า ด้านสภาพแวดล้อม(f6) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสภาพแวดล้อม(f6) ซึ่งจาก ค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว หากไม่พิจารณาด้านสภาพแวดล้อม(f6) ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสภาพแวดล้อม(f6) จะพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสภาพแวดล้อม(f6) มีค่าอยู่ที่ระดับ 4.054 หน่วย หากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ด้านสภาพแวดล้อม(f6) เพิ่มขึ้น 0.106 หน่วย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี งานวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantity) ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด และปลายเปิด ในด้านข้อเสนอแนะประเภทออนไลน์ที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 385 คน ที่มีอายุระหว่าง 22-42 ปี โดยรวมระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยทั้งสิ้น 6 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม 2566 และเสร็จสิ้นในเดือนมิถุนายน 2566 การวิจัยในครั้งนี้มีกรอบแนวคิดตัวแปรต้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมี 2 ปัจจัยย่อยนั่นคือ ปัจจัยการจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อีกหนึ่งปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน (ที่มา : Herzberg (1959)) และตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงาน (ที่มา : Peterson & Plowman (1953)) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามออนไลน์โดยเลือกวิธีการขอความร่วมมือจากพนักงานในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำข้อมูลที่ได้อ้อมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและประมวลผลต่อไป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการจูงใจ (Motivating factor) ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในงาน 3) ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านนโยบายในการบริหาร 4) ด้านสภาพการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี (Open Ended)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivating factor) ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล demography ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และหน่วยงานด้านสังกัด คือ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ถัดมาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัย Factor Analysis เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปร ในการค้นหาตัวประกอบต่างๆ (Factors) ที่ตัวแปรในกลุ่มนั้นๆ มีองค์ประกอบร่วมกัน (สัมพันธ์กัน) ช่วยให้ทราบว่า มีตัวประกอบ อะไรบ้าง ที่กลุ่มตัวแปรเหล่านั้นวัดร่วมกัน การวิเคราะห์ปัจจัย เป็นเทคนิคที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มหรือปัจจัยเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นในทิศทางบวก (ไปในทิศทางเดียวกัน) หรือทิศทางลบ (ไปในทิศทางเดียวกัน) ถัดมาการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการใช้ค่า Cronbach's Alpha โดยก่อนจะนำเครื่องมือไปใช้ ไปเก็บข้อมูลจริง ก็ควรทำการทดสอบเสียก่อนว่าเครื่องมือนี้ น่าเชื่อถือหรือไม่ วิธีการที่มักทำกันก็คือไปทดลองเก็บข้อมูลก่อน ที่เรียกว่า tryout กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่วางแผนไว้ ด้วยจำนวน 30 ตัวอย่าง โดยประมาณ แล้วมาทดสอบว่าผลที่ได้เป็นอย่างไร ตรงนี้เรียกว่า Reliability test หรือการทดสอบค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธี Cronbach Alpha สำหรับเกณฑ์การพิจารณาว่าเท่าไรถึงจะเรียกว่า Cronbach Alpha ผ่านเกณฑ์ อาจจะมีหลายการอ้างอิงแต่ตัวเลขที่มักเป็นสากลก็คือ 0.7 หมายความว่า ค่า Cronbach Alpha ควรมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป ถึงจะเรียกว่าผ่านเกณฑ์ ถึงจะเรียกว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น ซึ่งผู้วิจัยทำได้ 0.95 นั้นหมายความว่าผ่านเกณฑ์และโดยใช้วิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และประเมินผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

เนื่องด้วยจำนวนประชากรในจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่เป็นชนกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย อายุระหว่าง 22-42 ปี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละอยู่ที่ 59.58 ซึ่งถือได้ว่าเป็นช่วงอายุที่มีความสำคัญ และ

มีบทบาทในการบริหารขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการสร้างแรงกระตุ้นการจูงใจ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานในองค์กรในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี พนักงานเจนเอเรชั่นวาย (อายุระหว่าง 22-42 ปี) ในจังหวัดกาญจนบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตามอันดับ ดังต่อไปนี้

ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.50 รองลงมา คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 25.50 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 22-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมา คือ อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.75 และอยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.25 ตามลำดับ มีสถานะ โสด คิดเป็นร้อยละ 75.75 รองลงมา คือ มีสถานะสมรส คิดเป็นร้อยละ 22.75 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อยู่หน่วยงานด้านสังกัดเอกชน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมา คือรัฐ คิดเป็นร้อยละ 47.00 ตามลำดับ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.50 คือ ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.50 คือ ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.50 คือ การแสดงความความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.38 คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.57 คือ ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี ด้านนโยบายในการบริหาร อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.50 คือ บริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากการคิดคำนวณค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.50 คือ บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.65 ถัดมา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.56 คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และ ปริมาณงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนด ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.56 คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และ ปริมาณงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนด

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี พนักงานเจเนอเรชันวาย (อายุระหว่าง 22-42 ปี) ในจังหวัด กาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี มีตัวแปร 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน จากการคิดคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.50 4.50 4.50 4.38 4.57 4.50 และ 4.50 ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่องของ การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ การเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี บริษัทมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน และ บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน การวิจัยในครั้งนี้จะสังเกตได้ว่า ด้านความสำเร็จของงานจะอยู่ในอันดับแรก เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่ทุ่มเทให้กับงานมากที่สุด แต่ด้านสภาพการทำงานอยู่ในอันดับมากที่สุด แต่อยู่ในตัวแปรสุดท้ายของงานวิจัย เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน โดยมีข้อเสนอแนะ เช่น ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งและสภาพแวดล้อม ณ ปัจจุบัน มุมมองการปฏิบัติเชิงนโยบายของผู้บริหารที่เท่าเทียมกัน เช่น การจัดสรรวันหยุด วันชดเชย หากบุคลากรคนใดรู้สึกไม่ได้รับโอกาสเหมือนบุคคลอื่น ก็จะมีต่อแรงจูงใจในการทำงาน 2. การบริหารงานที่เป็นระบบไม่เป็นลักษณะการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหาร พิจารณาเป็นการเฉพาะควรต้องน้อยลง เพราะลดความรู้สึกที่ปฏิบัติเอื้อประโยชน์แก่บุคคลบุคคล (ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร) เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉิมา บำเพ็ญบุญ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวายการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย อีกทั้งเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นำไปวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจเนอเรชันวายและเพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิงสำหรับการวิจัยในอนาคต โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานเอกชนและรัฐบาลในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีสถานภาพโสด มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปี โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากคือ ปัจจัยวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน และปัจจัยโอกาสความก้าวหน้า ขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ปัจจัย

ค่าตอบแทน ปัจจัยสวัสดิการและผลประโยชน์ ปัจจัยความสมดุลชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และปัจจัยความสำเร็จในอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA และค่า t-test พบว่า เพศที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย แต่สถานภาพ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสหสัมพันธ์ที่ ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย คือ ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย น้อยที่สุดคือ ปัจจัยความสมดุลในชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี มีสองด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน ซึ่งทั้งสองมีค่าเฉลี่ยมีผลมากที่สุดอยู่ที่ 4.65 และ 4.56 ตามลำดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่องของการปฏิบัติงานและ ปริมาณงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุทธกานต์ มิตรกุล(2559) ศึกษาเรื่อง เจเนอเรชั่นวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กรงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่านิยมของ พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย และความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อ องค์กรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของไทยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย การ วิเคราะห์ข้อมูลจากตัวอย่าง 621 คน จะแบ่งค่านิยมเป็น 3 ด้าน (มนุษยธรรม ความก้าวหน้า อนุรักษ์ นิยม) และแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท (เชิงความรู้สึก เชิงผลตอบแทน เชิงบรรทัด ฐาน) พบว่า (1) เจเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านมนุษยธรรมมากที่สุด (2) ความ สอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ (3) รูปแบบ ความสัมพันธ์จะต่างกันในแต่ละประเภทของค่านิยมและความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี อธิบายถึงปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัด กาญจนบุรี คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี มากที่สุด คือ 0.425 นั่นคือผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เป็นกลาง และสามารถเชื่อถือได้ จากตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายผลของตัว แปรตามได้ร้อยละ 42.90 มีตัวแปรอิสระที่ทดสอบแล้วว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ

0.05 ทั้งหมด 7 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 (Sig) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิยา จันทร์ขจร, ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร การ วิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ประชากรที่ใช้ใน การศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัด สมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที่ การ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นราย คู่โดยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยค่าจูน ที่ค่าเฉลี่ย 3.72 และที่ค่าเฉลี่ย 3.67 ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้า

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลงานการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ด้านการนำไปใช้รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทน ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการตาม ความสามารถและผลงานที่พนักงานปฏิบัติมาตลอดเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ จากในตาราง ที่ 4.13 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตัวแปร อีตระมากที่สุด ดังข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามวิจัย ที่ว่า ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับ ตำแหน่งและสภาพแวดล้อม ณ ปัจจุบัน

2. ด้านความก้าวหน้าหน่วยงาน หรือองค์กร ควรมีการเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างแรงผลักดันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามงานที่ได้รับ มอบหมาย ในทุกองค์กรควรมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติด้านความรับผิดชอบให้มาก เพราะส่งผลถึง ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และงานที่ปฏิบัติเป็นต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมาก จำเป็นต้องมี ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน่วยงาน และองค์กร ดังข้อเสนอแนะของ

ผู้ตอบแบบสอบถามวิจัย ที่ว่า ปรับปรุงด้านผู้บริหารชั้นสูงว่าควรเห็นใจผู้น้อย และเงินเดือนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

3. ด้านนโยบายการบริหารการจัดการ และการบริหารงานขององค์กรให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กรผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำกิจกรรม ต่างๆ ตามความสามารถ และความถนัดมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการบริหารงานให้แก่พนักงานทุกระดับได้ทราบ และเข้าใจตรงกัน ดังข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามวิจัย ที่ว่า มุมมองการปฏิบัติเชิงนโยบายของผู้บริหารที่เท่าเทียมกัน เช่น การจัดสรรวันหยุด วันชดเชย หากบุคลากรคนใดรู้สึกไม่ได้รับโอกาสเหมือนบุคคลอื่นก็จะมีต่อแรงจูงใจในการทำงาน

4. ด้านความรับผิดชอบมอบหมายกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน เมื่อมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติแล้ว ต้องให้อำนาจในการตัดสินใจด้วย โดยการติดตามดูจากผลงานเป็นระยะห่างๆ ให้คำปรึกษา แนะนำเป็นที่เล็งใจในเมื่อเกิดปัญหาช่วยหาแนวทางแก้ไขปัญหา การสร้างแรงจูงใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรกระทำ เพราะความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นคุณสมบัติที่ดีของพนักงาน ให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ดังข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามวิจัย ที่ว่า การบริหารงานที่เป็นระบบไม่เป็นลักษณะการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารพิจารณาเป็นการเฉพาะควรต้องน้อยลง เพราะลดความรู้สึกที่ปฏิบัติเอื้อประโยชน์แก่บุคคล (ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร)

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งถัดไป

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปที่กว้างมากขึ้นอันเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1. จากตารางที่ 4.18 จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้านความผูกพันกับองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในจังหวัดกาญจนบุรี มากที่สุด เห็นควรว่า การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างขวัญ กำลังใจของพนักงานต่อไป และลดอัตราการลาออกของพนักงานในอนาคต

2. จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในจังหวัดกาญจนบุรี ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ เช่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเข้มแข็งยิ่งขึ้น

3. เพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย ดังนั้นควรมีการแบ่งประเภทของกลุ่มคน ช่วงอายุเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มเจนเอเรชั่นซี (Generation Z)



บรรณานุกรม

- สงกรานต์ เชยเล็ก. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง.(งานนิพนธ์), มหาวิทยาลัยบูรพา
- วาริ ทิพย์เนตร.(2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเออร์ช่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ และภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี.(งานนิพนธ์),วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สันหจจุทา ชมภูษ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารใน สำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.(วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย: กรณีศึกษาบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (แ่งคอย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนารทรัพยากรมนุษย์,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และสมชาย หิรัญกิตติ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.สสช. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สถิติประชากรศาสตร์ประชากรและเคหะจำนวนประชากรจากการ ทะเบียน จำแนกตามกลุ่มอายุ ภาคและจังหวัด พ.ศ. 2555 – 2564*
- ณัฐวุฒิ มณีวรรณ.(2564).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรควบคุมงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด(มหาชน),มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ.(2560).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด,วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พงษ์ศักดิ์ เกษวงศรีรอด.(2561).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ณัฐพัชร์ ลาภารุงวงศ์.(2562).การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภพิชญ์ สุข โภเมศ.(2560).ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นวะรัตน์ พิง โปธิ์สภ.(2552).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กฤตภาคิน มิ่ง โสภา,ณกมล จันทร์สม.(2564).แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, มหาวิทยาลัยรังสิต
- คุษฎี อิศราพฤกษ์.(2560).เจเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทผู้ปูนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี),สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
- พิมพ์ภา ศรีวรรณ.(2563).ค่านิยมองค์กรและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สรารุช ชัยวิชิต.(2550).ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย(Generatation-Y)ในเขตกรุงเทพมหานคร,มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต.(2556).ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจเนอเรชั่นต่างๆ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศุทธกานต์ มิตรกุล,อนันต์ชัย คงจันทร์.(2559).เจเนอเรชั่นวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อัจฉิมา บำเพ็ญบุญ.(2559).ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย, มหาวิทยาลัยนานาชาติสแตมฟอร์ด
- นลพรรณ บุญฤทธิ์.(2558).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี,วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ฐิติพร เสถียรพันธุ์,พนิตา สุรชัยกุลวัฒนา.(2561).แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเคียววะไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด,มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- กุลนันท์ โป๊ะเงิน.(2562).ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ.(2562).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบล กู่กาสิงห์อำเภอ เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด,มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- พระประยูทธ อริยว โส.(2562).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัด สุรินทร์,พุทธนวัตกรรมและการจัดการ Journal of Buddhist Innovation and Management
- กรวิยา จันทร์จจร,ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร.(2563).ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์กมลวรรณ ปานประดิษฐ์.(2563).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทอง,วิทยาการจัดการปริทัศน์
- ชุมพล รอดแจ่ม, ปรีชา ปานโนรัมย์, ไพรยา อาสิงสมานันท์, คณิดิน ส่งโสภณ.(2564).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล, วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ,คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- กรวิยา จันทร์จจร ,ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร.(2563).ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
- Herzberg, F. (1966) Work and the Nature of Man. World Publishing, New York.
- Abraham H. Maslow.(1954). A Theory of Human Motivation. Psychological Review ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1973). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory.
- Barnes, S. J., & Pressey, A. D. (2012). Who needs real-life? Examining needs in virtual worlds.Journal of Computer Information Systems.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- McClelland, David C. (1962). *Business Drive and national Achievement*. New York: D. Van Nostrand.
- McGregor, Douglas. (1960). *The human side of enterprise*, New York: McGraw–Hill.
- Vroom, H Victor. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley and Sons Inc.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1973). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory.
- Alderfer, C. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Willey & Sons.
- Rummel, R. J. (1975). *The Dynamic Psychological Field*. Beverly Hills, California : Sage Publications.
- Adams, J. Stacey. (1965). Inequity in social exchange, in Berkowitz, Leonard (Ed), *Advances in Experimental Social Psychology*, 267-299.
- Peterson, E & Plowman, E. 1953. *Business Organization and Management*. Richard D. Ewin, Homewood Illinois
- Taylor, Frederick W. 1911. *Scientific Management*. New York : Harper Brothers.
- Herzberg, F., Bernard, M. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey & Sons.
- Bailey, K.D. (1987). *Methods of Social Research*. 3rd ed. London: Collin Macmiilan Publisher.

ภาคผนวก

1. แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
ในจังหวัดกาญจนบุรี

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของท่านตามสภาพความเป็นจริง ขอให้ท่านตอบด้วยความสบายใจ ตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน คำตอบที่ได้จะเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 20 นาที

คำชี้แจง

- | | |
|---|--------------|
| ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 6 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน | จำนวน 15 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน | จำนวน 20 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ | |

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวณริศรา เวทยานนท์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรไทย

สาขามนุษย์และจัดการองค์การวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาคผนวก (ต่อ)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ท่านทำงานอยู่ที่อำเภอใดของจังหวัดกาญจนบุรี

- () 1.ท่าม่วง
- () 2.ด่านมะขามเตี้ย
- () 3.พนมทวน
- () 4.ท่ามะกา
- () 5.บ่อพลอย
- () 6.เมืองกาญจนบุรี
- () 7.ไทรโยค
- () 8.ห้วยกระเจา
- () 9.หนองปรือ
- () 10.เลาขวัญ
- () 11.ศรีสวัสดิ์
- () 12.ทองผาภูมิ
- () 13.สังขละบุรี

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 22-25 ปี
- () 26-30 ปี
- () 31-35 ปี
- () 36-42 ปี

3. สถานภาพสมรส

- () โสด () สมรส
- () หย่าร้าง () อื่นๆ.....

ภาคผนวก (ต่อ)

4. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี

5. หน่วยงานต้นสังกัด

- () รัฐ
 () เอกชน
 () รัฐวิสาหกิจ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี
 () ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี
 () ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี
 () ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
 เห็นด้วยมาก หมายถึง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
 เห็นด้วย หมายถึง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย
 เห็นด้วยน้อย หมายถึง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานการอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ภาคผนวก (ต่อ)

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้					
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้ง					
4. การทำงานที่ผ่านมาท่านประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี					
5. การทำงานที่ผ่านมาท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
6. ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
7. ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
8. ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความมั่นคง					
9. ในตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่มีโอกาสปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
10. บริษัทของท่านสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ					
ด้านการได้ยอมรับนับถือ					

ภาคผนวก (ต่อ)

11. การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
12. บริษัทของท่านมีการยกย่องชมเชยให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้มีกำลังใจในการทำงาน					
13. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านร่วมแสดงความยินดี กับท่านเมื่องานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันกำหนด					
14. เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
15. ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อความ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

เห็นด้วยมาก หมายถึง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

เห็นด้วย หมายถึง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย

เห็นด้วยน้อย หมายถึง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานการอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3. สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					

ภาคผนวก (ต่อ)

4. ท่านได้รับสิทธิที่ควรได้รับในที่ปฏิบัติงาน					
5. การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายมีความเหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
6. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี					
7. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
8. ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน					
9. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง					
10. ท่านมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
ด้านนโยบายในการบริหาร					
11. บริษัทของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน					
12. บริษัทของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
13. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้					
14. บริษัทของท่านมีโครงสร้างและอัตราที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน					
15. ท่านเข้าใจนโยบายและการบริการของบริษัท					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านสภาพการทำงาน					
16. บริษัทของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ					
17. บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

ภาคผนวก (ต่อ)

18. บริษัทของท่านมีสถานที่ที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
19. ท่านสามารถเข้ากับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
20. บริษัทของท่านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวในแต่ละข้อความ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง บังคับการจงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

เห็นด้วยมาก หมายถึง บังคับการจงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

เห็นด้วย หมายถึง บังคับการจงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย

เห็นด้วยน้อย หมายถึง บังคับการจงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง บังคับการจงใจในการปฏิบัติงานการอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านคุณภาพงาน					
1. ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์เป็นกลางและสามารถเชื่อถือได้					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
3. งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ					

ภาคผนวก (ต่อ)

ด้านปริมาณงาน					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					
5. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด					
6. ท่านมีการวางแผนงาน ก่อนลงมือปฏิบัติทำให้สามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนด					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

2. ใบประกาศนียบัตรสังคมศาสตร์ฯ Certificate HSR – Social and behavioral Science<



MU-HSR
ONLINE TRAINING

ออกให้ ณ วันที่ 29/09/2022
อายุการรับรอง 3 ปี นับจากวันที่ออกให้



มอบประกาศนียบัตรนี้เพื่อแสดงว่า

ณริศรา เวทยานนท์

ได้เข้ารับการอบรม

หลักสูตรจริยธรรมการวิจัยในคน
สำหรับการวิจัยด้านสังคมศาสตร์
และพฤติกรรมศาสตร์

มอบให้โดย

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหิดล



Mahidol University
Wisdom of the Land

MU-HSR



Mahidol University, Human Subject Research
Online Training

MU-CER

<https://ethics-learning.mahidol.ac.th>

ภาคผนวก (ต่อ)

3. Certificate อนุญาตให้ทำวิจัยของ IRB จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนส่วนกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล

	COE No. MU-CIRB 2023/015.2601
<p>Mahidol University Central Institutional Review Board Certificate of Exemption</p>	
<p>Title of Project: Factors Affecting Work Motivation of Generation Y in Kanchanaburi Protocol Number: MU-CIRB 2022/343.1512 Principal Investigator: Miss Narisara Wettayanon Co- Investigators: Asst. Prof. Dr. Burim Otakanon Affiliation: College of Management, Mahidol University</p>	
<p>The criteria of Exemption: Research involving the use of survey procedures:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recorded information CANNOT readily identify the subject (directly or indirectly/linked) OR - Any disclosure of responses outside of the research would NOT place subject at risk (criminal, civil liability, financial, employability, educational advancement, reputation) <p>MU-CIRB is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)</p>	
<p>Date of Determination: 26 January 2023</p>	
<p>Signature of Chairperson:</p>	 <p>(Associate Professor Dr. Penchan Pradubmook Sherer) Acting MU-CIRB Chair</p>
<p>MU-CIRB Address: Office of the President, Mahidol University, 4th Floor, Room Number 411 999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhonpathom 73170, Thailand Tel: 66 (0) 2849 6224, 6225 Fax: 66 (0) 2849 6224 E-mail: mucirb@email.cpm.mahidol.ac.th</p>	