

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย
กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี

FACTORS AFFECTING ENGINEER GENERATION Y'S JOB
SATISFACTION : CASE STUDY OF THE CHONBURI
INDUSTRIAL ESTATE



เลขหมู่.....134065
เลขทะเบียน.....
วัน,เดือน,ปี.....3 ๓๘ 2557

.b. ๗๒๖๕๔๐๕x
.i.

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2556

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING ENGINEER GENERATION Y'S JOB
SATISFACTION : CASE STUDY OF THE CHONBURI
INDUSTRIAL ESTATE**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS MANAGEMENT
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2013

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2013

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| | |
|-------------------------------------|---|
| ชื่อเรื่อง | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร เจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมในเขต จังหวัดชลบุรี |
| นักศึกษา | นางสาวดวงดาว เทพสนธิ |
| รหัสนักศึกษา | 54671233 |
| ปริญญา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| สาขาวิชา | บริหารธุรกิจ |
| พ.ศ. | 2556 |
| อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ | รองศาสตราจารย์อมรรศรี ดันพิพัฒน์ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม | รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร |

บทคัดย่อ

ทรัพยากรบุคคลนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในทรัพยากรพื้นฐานที่จะส่งผลให้การบริหารหรือการจัดการองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน หรือการลาออกจากงาน แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวาย ประชากรเป็นวิศวกรที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 385 คน วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยหาค่าสหสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 24 - 26 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 3 ปี ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท เคยเปลี่ยนงานมากที่สุด 1 ครั้ง รองลงมาคือ ไม่เคยเปลี่ยนงานเลย สาเหตุในการตัดสินใจเปลี่ยนงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและผลตอบแทนที่สูงกว่า ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวาย พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งใกล้เคียงกับด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า ในภาพรวมมีความสำคัญระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ องค์กรควรกำหนดนโยบายด้านการประเมินผลงาน และพิจารณาความก้าวหน้าให้ชัดเจน มีการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน วางแผนการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดนโยบายหมุนเวียนงานหรือให้โอกาสวิศวกรได้เรียนรู้งานส่วนอื่น ๆ ให้ความสำคัญริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อสร้างทักษะและประสบการณ์ในการทำงานหลาย ๆ ด้าน นอกจากนี้ยังองค์กรควรพิจารณาสวัสดิการและผลประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อความปลอดภัยและความสะดวกในการทำงาน การให้รางวัลแก่บุคลากรแบบเป็รวม สนับสนุนทุนการศึกษาต่อหรือทุนการศึกษามุตร ด้านผู้บังคับบัญชาควรปรับลดช่องว่างระหว่างเจนเนอเรชั่นในองค์กร โดยปรับลดความเป็นเจ้านาย เน้นบทบาทของที่ปรึกษาให้มากขึ้น มีระยะห่างของความเป็นส่วนตัวของแต่ละบุคคล เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีบนความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่น



| | |
|---------------------|--|
| Title | Factors Affecting Engineer Generation Y's Job Satisfaction : Case Study of the Chonburi Industrial Estate |
| Student | Miss Doungdao Thepsonti |
| Student ID. | 54671233 |
| Degree | Master of Business Administration |
| Major | Business Administration |
| Year | 2013 |
| Advisor | Associate Professor Amornsri Tanpipat |
| Co - Advisor | Associate Professor Dr. Kulkanya Napompech |

ABSTRACT

Human resources have been considered as the most importance in overall basic resources which affect administration or management of organization to be effective and efficient. Satisfaction in work of individuals in organization affects work performance and success of the organization including pleasure of employees. In any organization, if the individuals in the organization are not satisfied in work, it will cause low performance and quality of operation in cases of more work absences or resignations. On the contrary, if the organization has the individuals who have high level of satisfaction in work, it will affect positive outcomes in operation as well. This study aimed to investigate the level of satisfaction in work and importance of the factors that affect the satisfaction in work of the generation Y engineers. The population in this study were engineers who were working in the industrial estate the area of Chonburi Province total 385 persons. The research methods were analyzing with frequency, percentage and average as well as analyzing relationship between personal factors and satisfaction in the work by finding out Chi-Square Correlation Coefficient at the level of statistical significance 0.05.

The research results of general information indicated that the most people in the sample groups were females who aged 24-26 years old, single, graduated with Bachelor's degree, had work experiences 1-3 years with their average monthly incomes at 25,001- 35,000 Baht. They had ever changed their careers at most one time and the rest had never changed their careers at all. The reasons to change careers were for career advancement and higher income. The research results of the satisfaction level in work of generation Y engineers indicated that the overall

satisfaction in work was in high level. After each part had been considered, it could be found out that the part which had the highest level of satisfaction was responsibility, which was close to stability in work followed by relationship with colleagues and superiors. The importance of factors that affected the satisfaction of the generation Y engineers could be found that there was the overall significance in high level. After each factor had been considered, the most important factor was stability in work followed by relationship with colleagues and superiors. The analysis results of the relationship between personal factors indicated that ages, educational levels, work experiences, positions and income levels had different satisfaction levels in their works.

The suggestions from this study are as follows: The organization should establish performance evaluation policy and consider progress of works clearly. There should also be the promotions which are proper with capabilities of employees, definite growth in working field, training plans, concrete development of personnel, work rotation policy or giving chances to engineers to learn other parts of work. This can enable them to be more initiative and provide them skills and experiences in many extents of work. Moreover, the organization should consider welfare and benefits, such as, health insurance, providing tools and equipments that are necessary for security and convenience of operation, giving reward to employees in term of mutual goal and supporting scholarships for continuous study or children's scholarships. The supervisor should adjust the gap between the generations in the organization by decreasing boss-hood, focusing on the role of a consultant more, remaining the distance of the each individual privacy as well as strengthening good relationship on the difference between each generation.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยคำแนะนำ ความช่วยเหลือและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้ค้นคว้าขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อมรศรี ดันพิพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ ผู้ซึ่งกรุณาให้ข้อคิดเห็น ตรวจสอบและปรับปรุงข้อบกพร่อง รวมทั้งให้ความรู้เพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า รวมทั้งขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร ผู้ซึ่งกรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ และรองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ ที่กรุณาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ครบถ้วนสมบูรณ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการอันเป็นสิ่งมีค่ายิ่ง ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน นอกจากนี้ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์สำหรับการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัวเทพสนธิที่ได้ให้กำลังใจในการศึกษา และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 16 ทุกท่าน ที่มีความห่วงใย ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอด

ดวงดาว เทพสนธิ

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อ..... | I |
| ABSTRACT..... | III |
| กิตติกรรมประกาศ..... | V |
| สารบัญ..... | VI |
| สารบัญตาราง..... | VIII |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... | 2 |
| 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 2 |
| 1.4 ขอบเขตการศึกษา..... | 3 |
| 1.5 นิยามศัพท์..... | 3 |
| บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... | 4 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ..... | 4 |
| 2.2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 19 |
| 2.3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 25 |
| บทที่ 3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเงินออเรชั่น..... | 30 |
| 3.1 การจัดกลุ่มเงินออเรชั่นต่าง ๆ..... | 30 |
| 3.2 เงินออเรชั่นนายและความแตกต่างระหว่างเงินออเรชั่นในองค์กร..... | 33 |
| 3.3 เงินออเรชั่นนายและแรงจูงใจในการทำงาน..... | 34 |
| บทที่ 4 ผลการศึกษา..... | 36 |
| 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง..... | 36 |
| 4.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินออเรชั่นนาย..... | 40 |
| 4.3 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร เงินออเรชั่นนาย..... | 44 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน ของวิศวกรเจนเนอเรชันวาย..... | 51 |
| บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ | 56 |
| 5.1 สรุป..... | 56 |
| 5.2 ข้อเสนอแนะ | 57 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป | 59 |
| บรรณานุกรม | 60 |
| ภาคผนวก | 65 |
| แบบสอบถาม | 66 |
| ประวัติผู้เขียน | 74 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 2.1 รายชื่อนิคมอุตสาหกรรมและจำนวน โรงงาน ในแต่ละนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัด ชลบุรี..... | 26 |
| 2.2 รายชื่อโรงงานกลุ่มตัวอย่างในแต่ละนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี | 27 |
| 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ | 36 |
| 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ | 37 |
| 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ | 37 |
| 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด | 37 |
| 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน | 38 |
| 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 38 |
| 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเปลี่ยนงาน | 39 |
| 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุหลักที่ทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงาน | 39 |
| 4.9 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย | 42 |
| 4.10 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวายจำแนกตาม รายด้าน | 43 |
| 4.11 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน | 45 |
| 4.12 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน | 46 |
| 4.13 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา | 46 |
| 4.14 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 47 |
| 4.15 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน | 47 |
| 4.16 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 48 |
| 4.17 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน | 48 |
| 4.18 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 49 |
| 4.19 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน | 49 |
| 4.20 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ | 50 |
| 4.21 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ | 50 |
| 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร เงินเนอเรชั่นวาย | 53 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลนับได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในทรัพยากรพื้นฐานที่จะส่งผลให้การบริหารหรือการจัดการองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งทรัพยากรพื้นฐาน หรือที่เรียกว่า สี่เอ็ม (4 Ms) ประกอบไปด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุคิบ (Material) และวิธีการบริหารจัดการ (Management) โดยทั้งนี้ในแต่ละองค์การนั้นมีทรัพยากรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารองค์การจึงต้องใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ช่วงระยะเวลาไม่เกิน 10 ปีที่ผ่านมา องค์การได้รับพนักงานรุ่นใหม่ที่เพิ่งก้าวเข้ามาในองค์การ มีความมั่นใจในตนเองสูงและพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น แต่องค์การกลับต้องเผชิญกับปัญหาที่พนักงานรุ่นใหม่ตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยขาดความผูกพันกับองค์การ ผู้บริหารส่วนใหญ่ยอมรับว่าพนักงานรุ่นใหม่ มีความสามารถหลากหลาย สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน (multi-tasking) และใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ แต่พนักงานรุ่นใหม่ขาดความอดทนที่จะทำงานอยู่กับองค์การเพื่อรอวันที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารในอนาคต พนักงานรุ่นใหม่แตกต่างจากพนักงานรุ่นเก่าขององค์การ ซึ่งความแตกต่างและปัญหาในการทำงานร่วมกันส่งผลให้พนักงานรุ่นใหม่ตัดสินใจลาออกจากองค์การก่อนเวลาอันควร

Generation Y (Generation Why) หรือ Millennials ในประเทศสหรัฐอเมริกา หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2520 – 2537 (ค.ศ. 1977 - 1994) สำหรับในประเทศไทยนั้น ระบุว่าคนกลุ่มนี้คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2537 ซึ่งมีอายุระหว่าง 18-32 ปี คนกลุ่มนี้จึงเป็นผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท และกำลังเริ่มก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งมีจำนวนประมาณร้อยละ 20 หรือ ประมาณ 13 ล้านคน คนรุ่นวัย ต้องการอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงออกทางความคิด การพูดและการแต่งกาย เคารพคนอื่นที่ตัวตน ไม่ใช่ความอาวุโส มีความอดทนต่ำ ชอบทำทายกฎระเบียบ มีความทะเยอทะยานต้องการประสบความสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น ค่อนข้างกับเทคโนโลยี ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบคิดนอกกรอบและชอบถาม “ทำไม” ด้วยความอยากรู้มากกว่าเพียงแค่รับคำสั่ง ให้ความสนใจและรักษาสุขภาพ เนื่องจากได้รับการเลี้ยงดูให้มีความมั่นใจในตนเองและพยายามค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งเป็นที่มาของชื่อเรียกว่า “Generation Why”

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจ

ในการทำงาน จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน หรือการลาออกจากงาน แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้นหากองค์การได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การของตน และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา โดยรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ เช่น แรงจูงใจ ความสนใจสภาพทางด้านบุคคล เช่น อายุ ประสบการณ์ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุให้บุคคลมีความพึงพอใจเกิดขึ้นในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 121)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย ในเขตจังหวัดชลบุรี ซึ่งจังหวัดชลบุรีถือเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีอัตราการขยายตัวสูงในภาคอุตสาหกรรม โดยอัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมขยายตัวขึ้นตามสัดส่วนของอัตราการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมของประเทศ ส่งผลให้แรงงานมีการย้ายถิ่นฐานเข้ามาประกอบอาชีพในภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สภาอุตสาหกรรมจังหวัด ชลบุรี. 2556) และวิศวกรถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการบริหารงานทรัพยากรบุคคลจะต้องนำปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของวิศวกรเข้ามาชี้ทิศทางการแสดงออกพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของวิศวกร เพื่อให้วิศวกรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและเจริญเติบโตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เป็นแนวทางให้องค์การนำไปปรับปรุงพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวาย ในนิคมอุตสาหกรรมเขตจังหวัดชลบุรี โดยศึกษาปัจจัยเชิงใจของเฮอรัชเบิร์กทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ วิศวกรเจนเนอเรชันวายในนิคมอุตสาหกรรมเขตจังหวัดชลบุรี ที่เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2523-2537 ซึ่งมีอายุไม่เกิน 32 ปี จำนวน 385 คน ระยะเวลาที่ทำการศึกษาดังแต่ เดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2556

1.5 นิยามศัพท์

วิศวกรเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) หมายถึง วิศวกรที่มีอายุไม่เกิน 32 ปี ซึ่งทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเขตจังหวัดชลบุรี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี ได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อ เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการ ทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973 : 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพหรือ ระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ นอกจากนี้ สเตราส์ และเซลล์เลส (Strauss and Sayles, 1980 : 142-143) กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อความ ต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้าน วัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่ปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ฟีลด์แมนและอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold, 1983 : 192) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมด ที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

สมยศ นาวิการ (2533 : 14) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดย ส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูงโดยทั่วไปมักจะหมายความ ว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 36) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น

มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จอมพล พิเศษกุล (2537 : 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายใน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นต้น

กิติมา ปรีดีคิลก (2539 : 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองอันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุระ หีบโอสถ (2540 : 38) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานและมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

นเรศ ภูโลกสูง (2541 : 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการให้ความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2 แนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มัมฟอร์ด (Mumford, 1972 อ้างถึงใน สมชาติ คงพิกุล, 2537 : 30) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) โดยเห็นว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารขององค์กร

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน

กรีน และคราฟ (Green and Craft, 1979 อ้างถึงใน สมชาติ คงพิกุล, 2537 : 30) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงานพบว่า มีแนวความคิด 3 แนว คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน

2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน ทুম่ความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

การใช้วิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยในการกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อเขาประเมินว่างานนั้น ๆ จะนำผลตอบแทนมาให้ ซึ่งบุคคลได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่าคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นเช่นไร บุคคลนั้นจึงเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้และในขั้นสุดท้าย เมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่าง ๆ บุคคลจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น (อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ. 2541 : 10-11) ซึ่งมีทัศนคติของทฤษฎีนี้มาจากหลากหลายบุคคล ซึ่งนำโดย วรูม (Vroom. 1994)

แนวคิดของทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลได้ (Outcomes) ความปรารถนาที่รุนแรง (Valence) และความคาดหวัง (Expectancy) ทฤษฎีความคาดหวัง จะคาดคะเนว่าโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามองเห็น โอกาสความน่าจะเป็นไปได้ค่อนข้างเด่นชัดว่า หากมีความพยายามนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้นและยังมองเห็น โอกาสความน่าจะเป็น ได้ค่อนข้างสูงผลงานที่สูงขึ้นนำไปสู่ผลได้ (Outcomes) ที่พึงปรารถนาซึ่งหมายความว่า ความคาดหวังนี้เกิดก่อนการกระทำ จึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความคาดหวังที่ได้รับสิ่งจูงใจ (อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ. 2541 : 11)

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor แมกเกรเกอร์ (McGregor. 1960 อ้างถึงใน จอมพล พิเศษกุล. 2537 : 23-25) ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การ ไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

2.1 คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน

2.2 เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้ทำงานสำเร็จ

2.3 คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้วทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมี โอกาส ในขณะที่เดียวกันมนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงาน ต้องใช้บังคับให้เกิดความกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดแจ้งว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

2.1 คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2.2 การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเอง ในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

2.3 การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

2.4 คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหา ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

2.5 คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและ ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาคำถาม

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมอง พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและ โดยให้ตั้งอยู่ใน ความพอใจด้วย

3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 22-24) ได้ศึกษาว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุม โดยแรงจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้ มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับทราบว่า แรงจูงใจหรือความต้องการของพนักงานในองค์กรนั้นมี รูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎี ทัวไปเกี่ยวกับการจูงใจคนขึ้นไว้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งได้ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไว้ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุดและ ความต้องการเหล่านี้จะไปกระตุ้นพฤติกรรม

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับของ ความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูง จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความ ต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการหรือ "Hierarchy of Needs" ของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์มีอยู่ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรก ของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุดมภูมิ

ที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่
จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์ต้องใส่ใจสิ่งเหล่านี้ มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผล
ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้วการตอบสนองให้กับความต้องการ
ของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใ้ใจของมนุษย์ได้ เช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว
ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์คือความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการ
ในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการ
ที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็น
ที่เรียบร้อย

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการ
ทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่
สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ภายหลังจากการที่ร่างกาย
ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคงเช่น มนุษย์อยากจะมี
ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของค้ำประกันสัญญาจากนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือ
ผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์การธุรกิจความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยซึ่ง
เราพบเห็นกันอยู่เสมอก็ได้แก่ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกที่ว่าอาชีพของตนไม่มั่นคง
อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจาก
งาน ย่อมทำให้พนักงานขาดรายได้และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่าง ๆ รวมทั้งขาดสถานะ
ทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตได้จากกรณีที่พนักงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับ
จัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้วพนักงานก็จะทำการออมเงิน เพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกัน
เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบกับรายได้ในอนาคตได้พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้น
หรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้นายจ้างเห็นความดีความชอบและจ้างต่อไปหรือในกรณีที่พนักงาน
ไม่แน่ใจใน ความมั่นคงในที่ทำงานเดิม ก็อาจหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ให้
ความมั่นคงมากกว่า เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongings Needs) หลังจากที่มีมนุษย์ได้รับ
การตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการทาง
ด้านสังคมความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ
อยากจะคบหาสมาคมกับคนอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง
 เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดีการที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้นจะต้องทำตัวให้เป็น
ที่ยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ ปกติมักจะจะเป็นไป
ในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่าเป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคม
กลุ่มนี้และมีบุคคลต่าง ๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอดนหรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้
เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่จะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้ ความสำคัญในตัวเอง ตลอดจนทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์การธุรกิจ การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุยหรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่นความพยายามที่จะทำให้มีฐานะเด่นดังกล่าว มักจะแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ดีเลิศหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความประสงค์ทุกอย่าง (Self-Actualization or Self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะทำสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกและอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่างความพอใจที่ได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดดังกล่าวนี้มีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการในขั้นนี้ มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน แต่ละคนก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จใน สิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ตัวอย่างของความต้องการชนิดนี้ก็มี เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้บางอย่างใดอย่างหนึ่ง ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นนักกีฬาระดับโลกหรืออยากมีบุตรชายหญิงในจำนวนเหมาะสม อยากได้รับเลือกตั้งเป็นนายก ฯ หรืออยากจะทำประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตนหรืออยากที่จะช่วยเหลือการกุศลเพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น

4. ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory) เฮร์ซเบิร์ก มอสเนอร์ และ ซไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner and Snyderman, 1959 : 110-111) ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้ โดยเฮร์ซเบิร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชีจำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่งในเมืองพิทสเบิร์กมลรัฐเพนซิลวาเนียเพื่อหาคำตอบว่า ประสิทธิภาพจากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้น เกิดทัศนคติความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮร์ซเบิร์กและคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ปัจจัยจูงใจ

(Motivator Factors) และปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮอริชเบิร์กได้อธิบายไว้มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จน ได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) มี 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์การซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การนั้น

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึงการติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน

ปัจจัยค่าจูน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริชเบิร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงาน ที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อเสนอแนะที่สำคัญของเฮอริชเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อเสนอแนะของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิม มักจะถือว่าสิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อเสนอแนะที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมด เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

5. ทฤษฎี ERG Theory (Existence, Relation, Growth) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972 : 184-186) ได้เสนอทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth) ว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันโดยไม่จำเป็นว่า ความต้องการเบื้องต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการเบื้องต้น

2. ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น

3. ยิ่งความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก

4. ยิ่งความต้องการระดับสูง ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น

อัลเดอร์เฟอร์ จึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในปี ค.ศ. 1969 ที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” จากผลของการศึกษาครั้งนี้ เขาพบว่า มนุษย์เราจะมีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุ ที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้าง แรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต จะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมด กับบางส่วนของความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้า เติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านการเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการทำตนให้ประจักษ์ทั้งหมด

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรแต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลให้

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบาย / แผนและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน

2.1.3 ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ยังคงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องดำเนินการศึกษาค้นคว้า วิจัย แหวนเพชร (2544 : 135) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นเรื่อง ที่ได้รับความสนใจกันมาก ทั้งจากนักจิตวิทยา นักวิชาการและนักบริหารงาน การปฏิบัติงาน ในองค์การใด ๆ ก็ตาม สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นก็คือ บุคลากร แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นถูกนำมาใช้แทน คนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์การ นั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะคนเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติและผู้วางแผนในการทำงานดังนั้น ถ้าคน นั้นมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะประสบผลสำเร็จดีมากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทาง ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั่นเอง ซึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงไว้ ดังนี้

ฮาร์เรล (Harrell, 1964 อ้างถึงใน มัจฉริ โอสถานนท์, 2539 : 40-41) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็น เครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ

1. ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วน เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับ ระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงาน ที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะใน

งานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยแต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาวนปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวนปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวนปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเชาวนปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำพบว่า มักจะมีความเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัด จากงานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายเล่ม พบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคณงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเกี่ยวข้องกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเล่ม พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงานความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัย พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่าความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วยทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพเปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญกำลังใจในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีติด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัว และ การสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานนอกจากนี้ยังพบว่างานใดมีโครงสร้างอย่างไรและรู้ว่าจะทำอย่างไร และดำเนินการอย่างไรและสามารถควบคุมได้ง่าย

3. ปัจจัยการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเองในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะช่วยลดความไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับสำคัญน้อยกว่าความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งพบเช่นเดียวกับรายรับพนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่าง

มีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด ก็จะทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานให้สำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งจัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศงานคือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์นพบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่ง พบว่าพนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไรข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างานของตน จะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ National Industrial Conference Board พบว่าผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเอง กลับมองว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

ดังนั้น ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง และกำหนดให้เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะองค์ประกอบในการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน และใช้เสริมสร้างความพึงพอใจได้ โดยผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรที่มีก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องอาจสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อาจจะมีเหมือนกันหรือแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสภาพส่วนตัวของบุคลากรในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมของหน่วยงานและปัจจัยอื่น ๆ ต่าง ๆ ที่หน่วยงานสร้างขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจึงนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินออเรชั่นวัยในองค์กรประกอบ 10 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

2.2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทักษะคติในการทำงานของคนเงินออเรชั่นวัยซึ่งได้มีผู้ทำการศึกษาไว้ก่อนหน้า ดังที่ได้รวบรวมไว้ดังนี้

นรวิรี ศรีเพ็ญ (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคด้วยแบบสอบถามจำนวน 1,331 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi-Square) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แจกแจงเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจใน ด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานลักษณะตำแหน่งสายงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และระยะการเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนสภาพสมรส และระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภัทรวรรณ ลำดี (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดตั้งจังหวัด โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการทุกจังหวัดด้วยแบบสอบถามจำนวน 350 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ปัจจัยด้วยวิธีถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการส่วนมาก เห็นว่างานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายมาก และลักษณะงานมีความยุ่งยากซับซ้อนมาก เห็นว่านโยบายการบริหารจัดการเหมาะสมปานกลาง สภาพแวดล้อมการทำงานค่อนข้างเหมาะสมและดี ข้าราชการเกือบครึ่งหนึ่ง มีสัมพันธภาพกันในระดับดีและมีสัมพันธภาพในระดับพอใช้ ส่วนผลตอบแทน ที่ได้จากการทำงานค่อนข้างน้อยถึงระดับปานกลาง ข้าราชการพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ลักษณะงานที่ใช้ทักษะหลากหลาย ผลตอบแทนในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตามลำดับ ฉะนั้นสำนักงานปลัดตั้งจังหวัดควรเสริมสร้างให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น โดยพิจารณาปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงานของข้าราชการให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น พร้อมพิจารณาผลตอบแทนการทำงาน ต้องมีความเหมาะสมยุติธรรมสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและความต้องการของข้าราชการ

ธนศรี ยิ้มสวน (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของทีมบริหาร โครงการในหน่วยงานก่อสร้าง โดยปัจจัยที่ใช้พิจารณาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและวิศวกรโครงการ ด้วยแบบสอบถามจำนวน 385 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ สำหรับผู้บริหารโครงการคือ ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนวิศวกรโครงการ คือ ความสำเร็จในการทำงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและวิศวกรคือ ความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในปัจจัยธำรงรักษาสำหรับผู้บริหารโครงการ คือ สถานภาพทางอาชีพและความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่วนวิศวกรโครงการและวิศวกรคือ เงินเดือน / สวัสดิการและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานพร้อมกันนี้ ยังพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของทีมบริหาร โครงการ ในสถานการณ์ปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยมีระดับความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานที่มีความแตกต่างกันในการบริหารงาน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคตสำหรับปัจจัยจูงใจและวิธีการปกครองบังคับบัญชาสำหรับปัจจัยธำรงรักษา แต่โดยรวมแล้วความพึงพอใจสำหรับบุคลากรที่มีการบริหาร โดยคนไทยและโดยคนต่างชาติอยู่ในเกณฑ์ที่ดีทั้งหมด ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับทีมบริหาร โครงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพและทราบถึงปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหารในองค์กร

ณัฐกานต์ พันธุ์เจริญ (2547) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย ร้อยละ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์การเปรียบเทียบพหุคูณเพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ การหาความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานประจำ และมีอายุในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานอยู่ในระดับปานกลางนอกจากนี้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การไม่ขาดงานหรือการไม่มาทำงานสาย การไม่ทำงานเชิงซ้ำ ความผูกพันในงาน และความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผลการทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ว่า เพศของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรสของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สถานภาพในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประเภทของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานโดยรวมและรายด้านของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

อนันต์ ทวีการ (2548) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 150 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ One Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าทั้งภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อนร่วมงาน รองลงมา มีความพึงพอใจการปกครองของผู้บังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความมีชื่อเสียง ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นลำดับสุดท้าย และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุกลุ่มอื่น ๆ ส่วนระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. มีความพึงพอใจในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษากลุ่มอื่น ๆ

ณัฐา กริหิรัญ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe ' Method) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าเกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก พนักงานมหาวิทยาลัยชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 25-35 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

พุลศรี จิรพงษ์เมตต์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายการผลิตโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายการผลิตโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำนวน 250 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi-Square) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายปัจจัยของพนักงานฝ่ายผลิตโรงไฟฟ้าแม่เมาะอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานภาพการทำงานความมั่นคงในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบในงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สภาพการทำงาน วิธีการยอมรับในความสามารถ รายปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำแนกตามเพศ ไม่พบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายปัจจัย จำแนกตามสถานภาพการสมรส อายุการทำงานระดับตำแหน่ง เวลาปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมแต่พบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานรายปัจจัยจำแนกตาม อายุ และตำแหน่ง พบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายปัจจัย

ศุภภรณ์ อินทแพทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ One Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความตั้งใจเปลี่ยนงานอยู่ในระดับต่ำ พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวยังพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง และด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจัยดังกล่าวยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด พนักงานยังรู้สึกว่สิ่งที่ได้รับนั้นยังน้อยเกินไปเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับที่อื่นที่ดีกว่า โดยเฉพาะด้านนโยบายและการบริหารงานและด้าน การปกครองบังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในระดับต่ำ

ประพาฬศรี ลิมสุคนธ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรทางบัญชี กรณีศึกษาบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางบัญชี กรณีศึกษาบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ที่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 460 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ One Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรทางบัญชีได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงานและการมีส่วนร่วมในองค์กร ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนการสำรวจเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรทางบัญชีที่มีต่อบริษัทนั้น พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน / โบนัสมากที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการด้านสวัสดิการ

การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าล่วงเวลามีวันลาพักผ่อนเพิ่มขึ้น มีหุ้นปันผลให้พนักงานตามลำดับ

พรรณวดี สถิตถาวร (2553) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนต่อการทำงานในระบบราชการ กับทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ กลุ่มตัวอย่าง คือ คนรุ่น Gen Y ที่เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีปริญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตกล้วยน้ำไท ที่มีอายุระหว่าง 18 -32 ปี จำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ One Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับการทดสอบสมมติฐานและกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คนรุ่น Gen Y มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางต่อการทำงานในระบบราชการ อันเนื่องมาจากงานราชการยังมีอุปสรรคหรือมีข้อจำกัดการทำงานหลายประการ

เมทินี สิริสาร (2554) ได้ศึกษาความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของหัวหน้างานกับลูกน้องรุ่นใหม่ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้างานและพนักงานใหม่ จำนวน 150 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ One Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สมรสแล้ว มีผู้อยู่ในอุปการะไม่เกิน 4 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งผู้จัดการ สำหรับลูกน้องส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โสด ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ขององค์การ เรื่องที่หัวหน้างานคาดหวังจากลูกน้องมากที่สุดคือ ความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ มนุษย์สัมพันธ์และความสนใจเรื่องเวลา ส่วนลูกน้องรุ่นใหม่คาดหวังต่อหัวหน้างานมากที่สุดคือ เรื่องความยุติธรรมการทำงานเป็นทีม และมนุษย์สัมพันธ์ สำหรับการประสานความคาดหวัง เพื่อเป็นแนวทางการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พบว่า หัวหน้างานและลูกน้องรุ่นใหม่มีแนวทางในการทำงานที่เหมือนกัน คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างเท่าเทียมกัน มีระบบการสื่อสารที่ดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานและลูกน้องรุ่นใหม่เพศชาย มีผู้อยู่ในอุปการะ จบการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความคาดหวังสูงกว่าหัวหน้างานและลูกน้องรุ่นใหม่เพศหญิง ไม่มีผู้อุปการะและจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แต่พบความแตกต่าง คือ หัวหน้างานที่โสดมีความคาดหวังต่อลูกน้องรุ่นใหม่มากกว่าหัวหน้างานที่สมรสแล้ว ส่วนลูกน้องรุ่นใหม่ที่สมรสแล้ว มีความคาดหวังสูงกว่าลูกน้องรุ่นใหม่ที่ยังโสด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 วิธีดำเนินการวิจัย

2.3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาและการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ วิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย ซึ่งทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมจากงานวิจัยบทความวารสารเอกสารในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับศึกษานี้ เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ โดยรูปแบบคำถามเป็นแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน รูปแบบคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน รูปแบบคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2.3.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ วิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย ที่มีอายุไม่เกินอายุ 32 ปี ซึ่งทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี

2. กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ประชากรที่ถูกเลือกขึ้นมาเป็นตัวอย่างเพื่อใช้เป็นตัวแทนประชากรทั้งหมด การคำนวณหาจำนวนตัวอย่างที่มีประชากรขนาดใหญ่และมีการกระจายโดยไม่ทราบจำนวนประชากร ใช้สูตรคอรัชรัน (Cochran, 1953)

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการจะสุ่ม โดยกำหนดเป็น 0.5

Z แทน ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากการแจกแจงความถี่แบบปกติมาตรฐานซึ่งขึ้นกับระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด โดย Z ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่าเท่ากับ 1.96

d แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

$$\text{แทนค่าในสมการ } n = \frac{0.5(1-0.5)(1.96)^2}{0.05^2}$$

$$= 384.16$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้เท่ากับ 385 คน

2.3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างที่ถูกสุ่มจากวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ 3 ขั้นตอน (Three state sampling) ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการกระจายประชากรตามนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรีซึ่งขึ้นกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีทั้งหมด 4 แห่ง อันได้แก่

- 1.1 นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
- 1.2 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
- 1.3 นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี (บ่อวิน)
- 1.4 นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง

2. การสุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดโควตา (Quota Sampling) ซึ่งกำหนดโรงงานที่จะใช้เป็นตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจำนวน 35 โรงงาน เนื่องด้วยข้อจำกัดในด้านเวลาและงบประมาณ

ตารางที่ 2.1 รายชื่อนิคมอุตสาหกรรมและจำนวน โรงงาน ในแต่ละนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี

| รายชื่อนิคมอุตสาหกรรม | จำนวน โรงงาน | กลุ่มตัวอย่าง |
|-------------------------------------|--------------|---------------|
| นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร | 454 | 21 |
| นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง | 140 | 7 |
| นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี (บ่อวิน) | 84 | 4 |
| นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง | 67 | 3 |
| รวมทั้งสิ้น | 745 | 35 |

ที่มา : โรงงานอุตสาหกรรมไทย (2556)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงงานโดยการจับสลากรายชื่อโรงงานแบบไม่ใส่คืน จำนวน 35 โรงงาน โดยมีรายชื่อโรงงานแบ่งตามนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 รายชื่อโรงงานกลุ่มตัวอย่างในแต่ละนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี

| รายชื่อนิคมอุตสาหกรรม | รายชื่อโรงงานกลุ่มตัวอย่าง |
|-----------------------|--|
| นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร | 1. บริษัท คอปร้า อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด |
| | 2. บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด |
| | 3. บริษัท ชุมิโต โม อิเล็กทริก ซินเตอร์ด คอมโพเน้นท์ส (ที) จำกัด |
| | 4. บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศ) จำกัด |
| | 5. บริษัท เต็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด |
| | 6. บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด |
| | 7. บริษัท โตโก พลาสติก อินดัสทรีส์ จำกัด |
| | 8. บริษัท โตโยต้า โกเซ (ประเทศไทย) จำกัด |
| | 9. บริษัท ไทย นิปปอน เซอิชิ จำกัด |
| | 10. บริษัท ไทย มัตโต เอ็นเอส จำกัด |
| | 11. บริษัท ไทย เอ็นโอเค จำกัด |
| | 12. บริษัท ไทยซีทีเบลท์ จำกัด |
| | 13. บริษัท ไทรอัมพ์ มอเตอร์ไซเคิลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด |
| | 14. บริษัท บริดจสโตน ไทร์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด |
| | 15. บริษัท บางกอกโคมัตสู จำกัด |
| | 16. บริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด |
| | 17. บริษัท มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ เอเชีย จำกัด |
| | 18. บริษัท สยาม เคียวซัน เต็นโซ่ |
| | 19. บริษัท สยาม เต็นโซ่ แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด |
| | 20. บริษัท สยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด |
| | 21. บริษัท สยามริคเก้นอินดัสเตรียล จำกัด |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| รายชื่อนิคมอุตสาหกรรม | รายชื่อโรงงานกลุ่มตัวอย่าง |
|-------------------------------------|--|
| นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง | 1. บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) 2. บริษัท ไทยซัมมิทแหลมฉบังอโต้พาร์ท จำกัด 3. บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต ซีท แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 4. บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด 5. บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด 6. บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด 7. บริษัท สยามมิชลิน จำกัด |
| นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี (บ่อวิน) | 1. บริษัท เมคโปร อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด 2. บริษัท เวิร์นส์ ฟริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด 3. บริษัท โทเออี เคนซี (ประเทศไทย) จำกัด 4. บริษัท ไทเซอิ พลาส (ประเทศไทย) จำกัด |
| นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง | 1. บริษัท ฟูรูกาวา ออร์โตโมทีฟ ซีเอสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด 2. บริษัท โคเซ็น ไฟเบอร์เทค (ประเทศไทย) จำกัด 3. บริษัท ไทย ชิซูกะ แอสเซสเซอร์รี่ จำกัด |

ที่มา : โรงงานอุตสาหกรรมไทย (2556)

โดยที่จำนวนโรงงานจะมาจากการเปรียบเทียบอัตราส่วนของจำนวนโรงงานในแต่ละนิคมอุตสาหกรรมกับจำนวนโรงงานทั้งหมด

3. การสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดโควตา (Quota Sampling) ตามจำนวนโรงงานในแต่ละนิคมอุตสาหกรรม ด้วยการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน จะได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คนต่อโรงงาน จำนวนเท่า ๆ กัน

$$\begin{aligned}
 \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขต} &= \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนโรงงาน}} \\
 &= \frac{385}{35} \\
 &= 11 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วได้เรียบเรียงตรวจสอบความถูกต้องเพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistic Package for Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

1. ในการนำเสนอข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ด้วยตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวายโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 10 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

ในการแปลความค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการทำงานมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย ใช้สถิติเชิงอนุมานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi-Square) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เท่ากับ 0.05

2.3.6 สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวายไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน

3.1 การจัดกลุ่มเจนเนอเรชันต่าง ๆ

เจนเนอเรชัน (Generation) หมายถึงกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน ผู้ซึ่งมีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้าย ๆ กันในสังคมหนึ่ง ๆ และประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันนั้น ๆ (Glass, 2007)

นักวิจัยชาวตะวันตกโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นกลุ่มแรก ๆ ที่ริเริ่มนำแนวคิดในเรื่องเจนเนอเรชันมาจัดกลุ่มคนตามเกณฑ์ของช่วงอายุ (Society for Human Resource Management, 2004) การจัดกลุ่มเช่นนี้ก่อให้เกิดการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างเชิงคุณลักษณะความคิดและพฤติกรรมในการใช้ชีวิต การบริโภคและการทำงานของคนอายุรุ่นราวคราวเดียวกันในแต่ละยุคสมัย โดยแต่ละยุคมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ต่างกันออกไป ทั้งนี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิต สภาพแวดล้อม ทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เข้าใจคุณลักษณะและแนวโน้มเชิงพฤติกรรมของประชากรในแต่ละยุคสมัยดีขึ้น เมื่อสามารถเข้าใจความแตกต่างของประชากรแต่ละกลุ่มได้ดี ทำให้สามารถเข้าถึงหรือบริหารงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะ พฤติกรรม และความต้องการในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น รูปแบบของสินค้าหรือบริการ กระบวนการติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน กระบวนการจูงใจในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันนี้มีการนำแนวคิดและผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เชิงการบริหารจัดการหลายแขนง อาทิเช่น การตลาด การพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล (Assael, 1995)

โดยทั่วไปแล้วกลุ่มเจนเนอเรชันหลักเกณฑ์ตามช่วงอายุที่เป็นส่วนผสมสำคัญในองค์การต่าง ๆ ในปัจจุบันสามารถจัดกลุ่มและอธิบายลักษณะเด่นของแต่ละกลุ่มคนได้ดังนี้

3.1.1 กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomer)

เบบี้บูมเมอร์ส คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่สอง หรือเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 – 2507 (Zemke, 2000) ซึ่งบางส่วนได้เกษียณอายุไปแล้วและบางส่วนกำลังทยอยเกษียณอายุตามกันมา ชื่อ “เบบี้บูมเมอร์ส” นั้นมาจากเหตุการณ์ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งมีผู้คนล้มตายอันเนื่องมาจากสงครามเป็นจำนวนมาก หน่วยงานราชการในหลายประเทศ

จึงส่งเสริมให้ประชากรมีทายาทเพิ่มขึ้น ประกอบกับการที่เศรษฐกิจมีอัตราการเจริญเติบโตที่สูง และปลอดภัย สงคราม ส่งผลให้มีอัตราการเกิดของประชากรในสัดส่วนที่สูงมาก นอกจากนี้ ในช่วงเวลาดังกล่าวการรณรงค์เรื่องการคุมกำเนิดยังไม่แพร่หลายนัก แต่ละครบครัวจึงมีบุตรหลายคน

เนื่องจากประชากรกลุ่มนี้เติบโตมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงจากยุคเศรษฐกิจในช่วงตกต่ำไปสู่ยุคอุตสาหกรรมในช่วงเวลาที่สงครามต่าง ๆ ได้สงบลง ส่งผลให้เกิดการขยายตัวทางการค้า และการลงทุน และอุตสาหกรรม มีการสร้างและจ้างงานใหม่ และการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีพื้นฐานและนำไปสู่ระบบการแข่งขันที่ชัดเจนขึ้น จึงส่งผลให้คุณลักษณะของประชากรกลุ่มนี้มีลักษณะนิสัยมุ่งมั่นกับการทำงาน ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรอย่างมาก ทำงานหนัก และให้ความสำคัญกับผลงาน แม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามและเวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ มีความภักดีต่อองค์กรสูง นอกจากนี้กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส เคารพกฎ กติกาหรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่กลุ่มของตนกำหนดขึ้น และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และเมื่อเห็นชอบและนำไปปฏิบัติแล้วไม่เปลี่ยนแปลงความคิดง่าย ๆ การยึดมั่นและเคร่งครัดในกฎเกณฑ์ที่ตนกำหนดขึ้นส่งผลกระทบต่อทักษะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานและสังคม ตลอดจนวิทยาการและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีพอสมควร (Bell and Narz. 2007)

3.1.2 เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X)

ชื่อ “เจนเนอเรชันเอ็กซ์” เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 – 2519 ลักษณะเด่นของประชากรในกลุ่มนี้มีอุปนิสัยชอบเสี่ยง ชอบความอิสระ ชอบทำอะไรใหม่ ๆ สนใจเทคโนโลยีปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มักทำหลายกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กลุ่มเบบี้บูมเมอร์สกำหนดขึ้น บ่อยครั้งเจนเนอเรชันนี้จึงได้รับขนานนามว่า Baby Buster หรือ Slacker (Zemke. 2000)

ประชากรในกลุ่มนี้ได้รับผลกระทบจากรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีแห่งยุคสมัยค่อนข้างมาก เช่น การเปลี่ยนแปลงจากระบบอนาล็อก (Analog) ไปสู่ระบบดิจิทัล (Digital) การเปลี่ยนแปลงจากคอมพิวเตอร์เมนเฟรม (Mainframe) ที่มีขนาดใหญ่ไปสู่คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่มีขนาดเล็กลง เป็นต้น จึงทำให้ประชากรกลุ่มนี้มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะกับยุคสมัยได้ดีในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ประกอบกับการขยายตัวทางการค้าและอุตสาหกรรม ตลอดจนวิทยาการเทคโนโลยี ซึ่งก่อให้เกิดการผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกมากมาย เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลส่งผลให้สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจจึงมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการด้านวัตถุในระดับปัจเจกบุคคลมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ เจนเนอเรชันเอ็กซ์จึงพึ่งพาความรู้และความสามารถของตนเองในการดำเนินชีวิตและการทำงาน และมองว่า “งาน” เป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ ความรู้

และความสามารถในการทำงาน ไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัวและสัมพันธภาพในสังคมของตนเองด้วย จนสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี เนื่องจากตนเองมองเห็นผู้ปกครองที่เป็นเบบี้บูมเมอร์สทุ่มเททำงานหนักมากและไม่มีเวลาให้ครอบครัวและชีวิตส่วนตัว คุณลักษณะดังกล่าว ส่งผลต่อระดับความภักดีต่อองค์กร หรือความคิดในการร่วมงานเป็นระยะเวลานานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง (Glass. 2007)

3.1.3 เจนเนอร์ชั่นวาย (Generation Y)

กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดอยู่ในเจนเนอร์ชั่นวาย คือ กลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2523 - 2537 ลักษณะของประชากรกลุ่มนี้ สะท้อนจากสังคมอเมริกันว่าเป็นกลุ่มคนที่เกิดมาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน กว่าครึ่งหนึ่งของประชากรกลุ่มนี้มีมารดาที่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน และมีเจนเนอร์ชั่นวายจำนวนไม่น้อยที่เติบโตมาในครอบครัวที่พ่อแม่แยกทางกันหรือเป็นบุตรนอกสมรส มีอิสระในการใช้ชีวิตนอกบ้านน้อยกว่ากลุ่มเจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์ ส่วนใหญ่นิยมให้บุตรหลานทำกิจกรรมอยู่ภายในบ้านมากกว่าออกไปทำกิจกรรมข้างนอก เนื่องจากเล็งเห็นถึงภัยอันตรายต่าง ๆ ในสังคม จึงอาจส่งผลให้เจนเนอร์ชั่นวาย มีวุฒิภาวะหรือความเป็นผู้ใหญ่ น้อยกว่าเบบี้บูมเมอร์สหรือเจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์ในช่วงอายุเดียวกัน

เจนเนอร์ชั่นวายถูกขนานนามไว้หลายชื่อ ไม่ว่าจะเป็น Millennial, “Dot Com, Net Generation หรือ KIPPERS (Kids in Parents’ Pockets Eroding Retirement Saving) เป็นต้น ซึ่งแต่ละชื่อที่เรียกขานล้วนแล้วแต่สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะ ทักษะ หรือพฤติกรรมที่สำคัญ และเห็นเด่นชัดของเจนเนอร์ชั่นวาย เช่น การชอบตั้งคำถามอยู่เสมอ ความชื่นชอบและนิยมใช้สินค้าที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง ชอบใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสารกับเครือข่ายเพื่อนฝูง เปิดรับสื่อต่าง ๆ เป็นต้น (Martin. 2005)

เนื่องจากประชากรในกลุ่มนี้เติบโต เรียนรู้ และใช้ชีวิตอยู่ในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร โทรคมนาคมที่คล่องตัว การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ การเดินทางที่รวดเร็วด้วยยานพาหนะที่ทันสมัย ความสะดวกในชีวิตประจำวันจากเครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ กล้องดิจิทัล อินเทอร์เน็ต เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกัน เจนเนอร์ชั่นวายยังได้รับประสบการณ์หรือเผชิญกับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ และความรุนแรงของสังคมในปัจจุบันอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน เช่น ภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจต่าง ๆ ในหลายประเทศมีเหตุการณ์การก่อการร้าย การใช้อาวุธปืนในหมู่นักศึกษา ภัยธรรมชาติที่รุนแรงและคาดไม่ถึง ตลอดจนภาวะที่สภาพแวดล้อมของโลกเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น คุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมของเจนเนอร์ชั่นวายจึงมีแนวโน้มที่คล้ายคลึงกับความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งมีวงจรหมุนเวียนที่สั้น

และรวดเร็ว ตลอดจนผลของวิกฤตความรุนแรงของการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งนำไปสู่วิถีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว เป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับและความเข้าใจ จากกลุ่ม ต้องการให้คนอื่นเห็นว่าตนเองเป็นคนสำคัญ ชอบความท้าทาย มีความอยากรู้อยากเห็น แต่แฝงไว้ด้วยอารมณ์ที่อ่อนไหวต่อสิ่งเร้า สถานการณ์และความไม่แน่นอนของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (Glass, 2007)

เนื่องจากการได้รับการดูแลการผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด เจนเนอเรชั่นวายจึงมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ มีคุณลักษณะการใช้ชีวิตและทำงานเพื่อวันนี้ กล่าวคือ ไม่มีการวางแผนในระยะยาวหรือไม่คำนึงถึงอนาคตมากนัก จึงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการบริโภคอย่างปัจจุบันทันด่วน ประชากรกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด มากกว่าการท่องจำหรือการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดตามคำสั่ง จึงมักไม่ต้องการคำแนะนำว่าควรหรือไม่ควรปฏิบัติ แต่ให้ความสนใจกับผลความสำเร็จของงานหรือความท้าทายของเนื้อหาของงานมากกว่าวิธีการทำงาน จึงมีความคาดหวังต่อการประสบความสำเร็จของตนเองสูง (Glass, 2007) อย่างไรก็ตาม ประชากรกลุ่มนี้มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างและความหลากหลายในแง่มุมต่าง ๆ ตลอดจนความหลากหลายทางวัฒนธรรม นอกจากนี้เจนเนอเรชั่นวายมีความสามารถในการทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน (Bell and Narz, 2007)

3.2 เจนเนอเรชั่นวายและความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นในองค์กร

ปัจจุบันทุกองค์กรมีบุคลากรที่มาจากแต่ละเจนเนอเรชั่นมาทำงานร่วมกันในสถานะหรือบทบาทต่าง ๆ เช่น เบบี้บูมเมอร์ส เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของสังคมที่แตกต่างไปจากเดิม ด้วยความที่แต่ละเจนเนอเรชั่นมีมุมมอง ทักษะ และคุณลักษณะที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้เกิดความแตกต่างของบุคลากรในองค์กรในเชิงความคิด พฤติกรรม ตลอดจนแนวทางในการทำงาน ทำให้เกิดความคาดหวัง การรับรู้ของบุคลากรในแต่ละเจนเนอเรชั่นแตกต่างกันออกไป และนำไปสู่ความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างเจนเนอเรชั่นในการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นปัญหาหนึ่งในองค์กรปัจจุบันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจนเนอเรชั่นวาย ผู้ซึ่งกำลังทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นและเป็นทรัพยากรบุคคลรุ่นใหม่ขององค์กรในปัจจุบัน และด้วยคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากเดิมอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ตลอดจนปัญหาอันเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นนั้น กำลังเป็นประเด็นสำคัญที่สร้างความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องปรับแนวทางการจัดการเพื่อรองรับการทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงานของทรัพยากรบุคคลเจนเนอเรชั่นใหม่ และการแสวงหาวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร

หากผู้บริหาร บุคลากรต่างๆหรือหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรยังขาดการรับรู้ที่ถูกต้อง ความเข้าใจในความแตกต่างและความต้องการที่แท้จริงและความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจนเนอเรชั่นวาย กำลังสำคัญและมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในองค์กรปัจจุบัน อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน การเข้าใจผิดในประเด็นต่าง ๆ การสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ตลอดจนความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งประเด็นของการรับรู้ที่ไม่ตรงกัน อาจส่งผลถึงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการจูงใจในการทำงาน ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะและความต้องการของเจนเนอเรชั่นซึ่งนำไปสู่ความสามารถขององค์กรในการบริหารบุคลากรที่มากความสามารถ และการรักษาบุคลากรดังกล่าวให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

3.3 เจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เป็นแรงที่ปลุกใจกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรม เป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไรแบบใด และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ (Robbins. 1996)

แนวคิดและแนวปฏิบัติจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ว่า “การทุ่มเททำงานอย่างหนักนำไปสู่ความสำเร็จและได้รับผลตอบแทนที่ดี เมื่อประสบความสำเร็จและได้รับผลตอบแทนที่ดีมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทและพยายามมากขึ้น” (Vroom. 1994) ประเด็นดังกล่าวอาจใช้ไม่ได้ผลสำหรับเจนเนอเรชั่นวาย ผู้ซึ่งมีทัศนคติ พฤติกรรม และความต้องการที่แตกต่างออกไป อันเนื่องมาจากประสบการณ์และวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นในองค์กรปัจจุบันก่อให้เกิดลักษณะที่แตกต่างกัน เจนเนอเรชั่นรุ่นใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจนเนอเรชั่นวายมีแนวโน้มที่จะมีความเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเองเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตนเองหรือปัจจัยที่ตนเองควบคุมไม่ได้ เมื่อเปรียบเทียบกับเจนเนอเรชั่นที่มีอาวุโสกว่ามีแนวโน้มที่เชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวในชีวิตนั้นเกิดจากการควบคุมของตนเอง

แนวคิดดังกล่าวทำให้ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละเจนเนอเรชั่นแตกต่างกันออกไป เจนเนอเรชั่นอาวุโสให้ความสำคัญกับการทำงานหนัก โดยมีความเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวในทุก ๆ ด้านขึ้นอยู่กับกระทำหรือการควบคุมของตนเอง ขณะที่เจนเนอเรชั่นรุ่นใหม่มีความคิดว่าตนเองไม่สามารถควบคุมการทำงานหรือปัจจัยแวดล้อมในองค์กรได้ จึงให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวมากกว่า ซึ่งสามารถ “ควบคุม” รูปแบบการดำเนิน

ชีวิตของตนเองได้อย่างอิสระและยืดหยุ่นมากกว่า โดยไม่พยายามอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ใด ๆ กล่าวคือ พยายามปรับรูปแบบการทำงานให้สามารถเข้ากันได้ดีกับวิถีชีวิตและความปรารถนาส่วนตัว ดังนั้น การเข้าใจ ถึงความต้องการและรูปแบบของแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะของแต่ละ เจนเนอเรชัน จึงเป็นประเด็นที่ควรพิจารณา ผู้บริหารควรรู้ว่า ตนเองกำลังทำงานกับบุคคลที่มี คุณลักษณะ บุคลิกภาพ และความต้องการแบบใด ควรจูงใจเขาเหล่านั้นอย่างไร แต่องค์การ ส่วนใหญ่ในปัจจุบันไม่ทราบว่าควรจูงใจบุคลากรเจนเนอเรชันวายอย่างไร เมื่อไม่ทราบจึงเหมารวม ว่าทุกคนในองค์กรมีความต้องการเหมือนกัน จึงปฏิบัติตามกระบวนการการรับรู้คุณลักษณะ เฉพาะของเจนเนอเรชันวาย และแนวทางการจูงใจที่เคยปฏิบัติกันมา ซึ่งอาจส่งผลเสียมากกว่าผลดี ซึ่งระยะหลังพบว่า การให้ความสำคัญกับแรงจูงใจประเภทต่าง ๆ และความต้องการที่เป็นที่พอใจ ของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายนั้น มีความไม่สอดคล้องกันกับความเชื่อพื้นฐานหรือ ประสบการณ์เดิมต่อ คุณลักษณะเฉพาะของเจนเนอเรชันนั้น ๆ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวายในครั้งนี้ เป็นวิธีการประเมินผลที่ได้จากคะแนนความคิดเห็นโดยตรงจากวิศวกรที่ปฏิบัติงานใน นิคมอุตสาหกรรมเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 385 คน โดยผลการศึกษาครั้งนี้สามารถแบ่งออกได้ เป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และเพศชาย จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 เนื่องจากเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะศึกษาต่อใน สาขาวิศวกรรมศาสตร์มากขึ้น (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------|------------|--------|
| หญิง | 201 | 52.2 |
| ชาย | 184 | 47.8 |
| รวม | 385 | 100.0 |

4.1.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 24 - 26 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 206 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 27 - 29 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.3 รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 30 - 32 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และช่วง อายุที่น้อยที่สุด คือ ช่วงอายุระหว่าง 21 - 23 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------|------------|--------|
| 21 – 23 ปี | 45 | 11.7 |
| 24 – 26 ปี | 206 | 53.5 |
| 27 – 29 ปี | 78 | 20.3 |
| 30 – 32 ปี | 56 | 14.5 |
| รวม | 385 | 100.0 |

4.1.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------|------------|--------|
| โสด | 290 | 75.3 |
| สมรส | 95 | 24.7 |
| รวม | 385 | 100.0 |

4.1.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 95.3 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

| ระดับการศึกษาสูงสุด | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------|------------|--------|
| ปริญญาตรี | 367 | 95.3 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 18 | 4.7 |
| รวม | 385 | 100.0 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานเป็นระยะเวลา 1 - 3 ปี มีจำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงานเป็นระยะเวลา 4 - 6 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงานเป็นระยะเวลา 7 - 9 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

| ประสบการณ์ทำงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------|------------|--------|
| 1 - 3 ปี | 263 | 68.3 |
| 4 - 6 ปี | 60 | 15.6 |
| 7 - 9 ปี | 38 | 9.9 |
| ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป | 24 | 6.2 |
| รวม | 385 | 100.0 |

4.1.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท และระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท ในจำนวนและสัดส่วนใกล้เคียงกันคือ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 และจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมา คือ รายได้ระหว่าง 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ ระหว่าง 45,001 - 55,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------|------------|--------|
| 15,000 - 25,000 บาท | 151 | 39.2 |
| 25,001 - 35,000 บาท | 169 | 43.9 |
| 35,001 - 45,000 บาท | 33 | 8.6 |
| 45,001 - 55,000 บาท | 9 | 2.3 |
| 50,001 บาทขึ้นไป | 23 | 6.0 |
| รวม | 385 | 100.0 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเปลี่ยนงาน

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเคยเปลี่ยนงานมากที่สุด 1 ครั้ง มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมา คือ ไม่เคยเปลี่ยนงานเลย มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 เปลี่ยนงาน 2 ครั้ง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 เปลี่ยนงาน 3 ครั้ง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และเปลี่ยนงาน 4 ครั้ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการเปลี่ยนงาน

| การเปลี่ยนงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|------------|--------|
| เคยเปลี่ยนงาน 1 ครั้ง | 144 | 37.4 |
| เคยเปลี่ยนงาน 2 ครั้ง | 80 | 20.8 |
| เคยเปลี่ยนงาน 3 ครั้ง | 49 | 12.7 |
| เคยเปลี่ยนงาน 4 ครั้ง | 5 | 1.3 |
| ไม่เคยเปลี่ยนงาน | 107 | 27.8 |
| รวม | 385 | 100.0 |

4.1.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุหลักที่ทำให้เปลี่ยนงาน

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเปลี่ยนงานเพื่อความก้าวหน้ามากที่สุด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา คือ ผลตอบแทนที่สูงกว่า จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 รองลงมา คือ สถานที่ทำงานใกล้บ้าน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และเพื่อเวลาส่วนตัวใกล้เคียงกับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ส่วนอื่น ๆ น้อยที่สุด 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ได้แก่ ลักษณะงาน 9 คน องค์กร 7 คน และเหตุผลส่วนตัว 6 คน (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุหลักที่ทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงาน

| สาเหตุหลักที่ทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| เพื่อความก้าวหน้า | 141 | 36.6 |
| ผลตอบแทนที่สูงกว่า | 97 | 25.2 |
| สถานที่ทำงานใกล้บ้าน | 72 | 18.7 |
| เพื่อเวลาส่วนตัวเพิ่มขึ้น | 28 | 7.3 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน | 25 | 6.5 |
| อื่น ๆ ได้แก่ ลักษณะงาน องค์กร เหตุผลส่วนตัว | 22 | 5.7 |
| รวม | 385 | 100.0 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย

การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับความพึงพอใจโดยสามารถแปลความหมายของระดับความพึงพอใจดังนี้

| | | | |
|-------------|-------------|---------|----------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21 – 5.00 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41 – 4.20 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจมาก |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61 – 3.40 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81 – 2.60 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.80 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

4.2.1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย

จากการศึกษา ระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.77 ซึ่งใกล้เคียงกับด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 3.76 ความพึงพอใจรองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.69 ด้านความสำเร็จในการทำงานซึ่งใกล้เคียงกับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.58 และ 3.57 ตามลำดับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งใกล้เคียงกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 และ 3.52 ตามลำดับ และด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ผู้ถือค่าเฉลี่ย 3.37 และด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน ค่าเฉลี่ย 3.27 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9)

4.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 เช่นเดียวกับรู้สึกมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.49 (ตารางที่ 4.10)

4.2.3 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน

จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน พบว่า งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (ตารางที่ 4.10)

4.2.4 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 เช่นเดียวกับหัวหน้าทราบและเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานและพร้อมจะช่วยเหลือ ค่าเฉลี่ย 3.69 (ตารางที่ 4.10)

4.2.5 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 (ตารางที่ 4.10)

4.2.6 ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 เช่นเดียวกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าพอใจ ค่าเฉลี่ย 3.53 ในขณะที่งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เหมาะสมที่สุดที่จะปฏิบัติต่อไป มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.40 (ตารางที่ 4.10)

4.2.7 ความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เพื่อนร่วมงานและหัวหน้ายอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.54 (ตารางที่ 4.10)

4.2.8 ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 เช่นเดียวกับมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 3.45 (ตารางที่ 4.10)

4.2.9 ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน พบว่า สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน ปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 ในขณะที่มีความพึงพอใจในการประสานงานภายในองค์กร มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 (ตารางที่ 4.10)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.10 ความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่าการจ่ายสวัสดิการมีความเหมาะสม มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.49 ในขณะที่ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 เช่นเดียวกับความพอใจในค่าตอบแทนในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.30 (ตารางที่ 4.10)

4.2.11 ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน

จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน พบว่าพอใจกับการจัดสายงานในปัจจุบัน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 เช่นเดียวกับความพึงพอใจในระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.23 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย

(N=385)

| ความพึงพอใจในการทำงาน | ค่าเฉลี่ยรวม | ระดับความพึงพอใจ |
|---|--------------|------------------|
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.77 | มาก |
| ด้านความมั่นคงในงาน | 3.76 | มาก |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | 3.69 | มาก |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.58 | มาก |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.57 | มาก |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.54 | มาก |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 3.52 | มาก |
| ด้านสภาพการทำงาน | 3.49 | มาก |
| ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 3.37 | ปานกลาง |
| ด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน | 3.27 | ปานกลาง |
| รวม | 3.54 | มาก |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวายจำแนกตามรายด้าน

(N=385)

| ความพึงพอใจในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับความพึงพอใจ |
|---|-----------|------------------|
| ด้านความรับผิดชอบ | | |
| งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร | 4.05 | มาก |
| รู้สึกมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบ | 3.49 | มาก |
| ด้านความมั่นคงในงาน | | |
| งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง | 3.76 | มาก |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | | |
| หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน | 3.73 | มาก |
| หัวหน้าทราบและเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน และพร้อมจะช่วยเหลือ | 3.69 | มาก |
| หัวหน้าแสดงความเป็นกันเองทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว | 3.64 | มาก |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | | |
| งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น | 3.58 | มาก |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | |
| งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.79 | มาก |
| งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าพอใจ | 3.53 | มาก |
| งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เหมาะสมที่สุดที่จะปฏิบัติต่อไป | 3.40 | ปานกลาง |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | | |
| เพื่อนร่วมงานและหัวหน้ายอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 3.54 | มาก |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | | |
| การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ | 3.59 | มาก |
| มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.45 | มาก |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

(N=385)

| ความพึงพอใจในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับความพึงพอใจ |
|--|-----------|------------------|
| ด้านสภาพการทำงาน | | |
| สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน | 3.60 | มาก |
| พึงพอใจในการประสานงานภายในองค์กร | 3.37 | ปานกลาง |
| ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง | | |
| การจ่ายสวัสดิการมีความเหมาะสม | 3.49 | มาก |
| ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | 3.33 | ปานกลาง |
| พึงพอใจกับค่าตอบแทนในปัจจุบัน | 3.30 | ปานกลาง |
| ด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน | | |
| พึงพอใจกับการจัดสายงานในขณะนี้ | 3.30 | ปานกลาง |
| พึงพอใจกับระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน | 3.23 | ปานกลาง |

4.3 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวาย

การศึกษาความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวาย ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับความสำคัญโดยสามารถแปลความหมายของระดับความสำคัญ ดังนี้

| | | | |
|-------------|-------------|---------|--------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21 – 5.00 | หมายถึง | ระดับความสำคัญมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41 – 4.20 | หมายถึง | ระดับความสำคัญมาก |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61 – 3.40 | หมายถึง | ระดับความสำคัญปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81 – 2.60 | หมายถึง | ระดับความสำคัญน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.80 | หมายถึง | ระดับความสำคัญน้อยที่สุด |

จากการศึกษา ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวาย พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 3.84 ปัจจัยที่มีความสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.69 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.65 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.64 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.63 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.50 และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย 3.42 ซึ่งมีความสำคัญใกล้เคียงกัน คือ ระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน ค่าเฉลี่ย 3.40 ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด ค่าเฉลี่ย 3.37 และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

4.3.1 ความสำคัญของปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

จากการศึกษา ความสำคัญของปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า ความมั่นคง ยั่งยืนขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ผลประกอบการและการดำเนินงานขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.94 และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การโยกย้าย และการลาออกของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.60 มีระดับความสำคัญมากเช่นเดียวกันทั้งหมด (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

(N=385)

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับความสำคัญ |
|---|-----------|----------------|
| ด้านความมั่นคงในงาน | 3.84 | มาก |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | 3.69 | มาก |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.65 | มาก |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.64 | มาก |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.63 | มาก |
| ด้านสภาพการทำงาน | 3.50 | มาก |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | 3.42 | มาก |
| ด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน | 3.40 | ปานกลาง |
| ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด | 3.37 | ปานกลาง |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.36 | ปานกลาง |
| รวม | 3.50 | มาก |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

(N=385)

| ด้านความมั่นคงในงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับความสำคัญ |
|--|-----------|----------------|
| ความมั่นคง ยั่งยืนขององค์กร | 4.00 | มาก |
| ผลประกอบการและการดำเนินงานขององค์กร | 3.94 | มาก |
| การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การโยกย้าย และการลาออกของพนักงาน | 3.60 | มาก |
| รวม | 3.84 | มาก |

4.3.2 ความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษา ความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีระดับความสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 ในขณะที่ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม มีระดับความสำคัญปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.71 เช่นเดียวกับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ย 3.66 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

(N=385)

| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | ค่าเฉลี่ย | ระดับความสำคัญ |
|---|-----------|----------------|
| การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | 3.72 | มาก |
| ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม | 3.71 | ปานกลาง |
| ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | 3.66 | ปานกลาง |
| รวม | 3.69 | ปานกลาง |

4.3.3 ความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษา ความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า งานมีความน่าสนใจ ทำหายความรู้ ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.75 ลักษณะงานตรงตามความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.62 และอำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.61 มีระดับความสำคัญมากเช่นเดียวกันทั้งหมด (ตารางที่ 4.14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(N=385)

| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ค่าเฉลี่ย | ระดับความสำคัญ |
|---|-----------|----------------|
| งานมีความน่าสนใจ ท้าทายความรู้ ความสามารถ | 3.75 | มาก |
| ลักษณะงานตรงตามความรู้ความสามารถ | 3.62 | มาก |
| อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ | 3.61 | มาก |
| รวม | 3.65 | มาก |

4.3.4 ความสำคัญของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษา ความสำคัญของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.78 การได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.74 และการได้รับการยกย่องชมเชยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.42 มีระดับความสำคัญมากเช่นเดียวกันทั้งหมด (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

(N=385)

| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับความสำคัญ |
|--|-----------|----------------|
| การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ | 3.78 | มาก |
| การได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร | 3.74 | มาก |
| การได้รับการยกย่อง ชมเชยในการทำงาน | 3.42 | มาก |
| รวม | 3.64 | มาก |

4.3.5 ความสำคัญของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษา ความสำคัญของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า การได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการทำงานในโครงการใหม่หรืองานที่ท้าทาย ค่าเฉลี่ย 3.70 การยอมรับในความรู้อ

ความสามารถจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.62 และการได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.60 มีระดับความสำคัญมากเช่นเดียวกันทั้งหมด (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(N=385)

| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | ค่าเฉลี่ย | ระดับความสำคัญ |
|---|-----------|----------------|
| การได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการทำงานในโครงการใหม่หรืองานที่ทำหาย | 3.70 | มาก |
| การยอมรับในความรู้ความสามารถจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน | 3.62 | มาก |
| การได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน | 3.60 | มาก |
| รวม | 3.63 | มาก |

4.3.6 ความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

จากการศึกษา ความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า เครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ ที่ใช้ในการทำงาน มีสภาพดีและเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.52 สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด เรียบร้อย สวยงาม ค่าเฉลี่ย 3.51 และอาคาร สถานที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน กว้างขวางเพียงพอ ให้ความสำคัญสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.49 มีระดับความสำคัญมากเช่นเดียวกันทั้งหมด (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

(N=385)

| ด้านสภาพการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับความสำคัญ |
|---|-----------|----------------|
| เครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ ที่ใช้ในการทำงาน มีสภาพดีและเพียงพอ | 3.52 | มาก |
| สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด เรียบร้อย สวยงาม | 3.51 | มาก |
| อาคาร สถานที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน กว้างขวางเพียงพอให้ความสำคัญสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน | 3.49 | มาก |
| รวม | 3.50 | มาก |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.7 ความสำคัญของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

จากการศึกษา ความสำคัญของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าในภาพรวม มีความสำคัญระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า การประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม มีระดับความสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 เช่นเดียวกับการสนับสนุนการศึกษาต่อ/การฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.43 ในขณะที่โอกาสเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความสำคัญปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

(N=385)

| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับความสำคัญ |
|--|-----------|----------------|
| การประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม | 3.51 | มาก |
| การสนับสนุนการไปศึกษาต่อ/การฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ | 3.43 | มาก |
| โอกาสเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต | 3.33 | ปานกลาง |
| รวม | 3.42 | มาก |

4.3.8 ความสำคัญของปัจจัยด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน

จากการศึกษา ความสำคัญของปัจจัยด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระดับความสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.52 เช่นเดียวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรค่าเฉลี่ย 3.44 ในขณะที่นโยบายและระบบการบริหารงานมีความชัดเจน มีระดับความสำคัญปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.27 (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน

(N=385)

| ด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับความสำคัญ |
|--|-----------|----------------|
| การกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน | 3.52 | มาก |
| การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร | 3.44 | มาก |
| นโยบายและระบบการบริหารงานมีความชัดเจน | 3.27 | ปานกลาง |
| รวม | 3.40 | ปานกลาง |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.9 ความสำคัญของปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

จากการศึกษา ความสำคัญของปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า ระดับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีระดับความสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 ในขณะที่ระบบการให้โบนัสและสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีระดับความสำคัญปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 เช่นเดียวกับอัตราเงินเดือนที่ปรับในแต่ละปี ค่าเฉลี่ย 3.25 (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

(N=385)

| ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | ค่าเฉลี่ย | ระดับความสำคัญ |
|---|-----------|----------------|
| ระดับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ | 3.50 | มาก |
| ระบบการให้โบนัสและสวัสดิการด้านต่างๆ | 3.39 | ปานกลาง |
| อัตราเงินเดือนที่ปรับในแต่ละปี | 3.25 | ปานกลาง |
| รวม | 3.37 | ปานกลาง |

4.3.10 ความสำคัญของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษา ความสำคัญของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องมีการควบคุม มีระดับความสำคัญมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 ในขณะที่ความเหมาะสมระหว่างระยะเวลาที่กำหนดกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความสำคัญปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26 เช่นเดียวกับความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานและผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.15 (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

(N=385)

| ด้านความรับผิดชอบ | ค่าเฉลี่ย | ระดับความสำคัญ |
|--|-----------|----------------|
| การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องมีการควบคุม | 3.67 | มาก |
| ความเหมาะสมระหว่างระยะเวลาที่กำหนดกับงานที่ได้รับมอบหมาย | 3.26 | ปานกลาง |
| ความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานและผู้ปฏิบัติงาน | 3.15 | ปานกลาง |
| รวม | 3.36 | ปานกลาง |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวาย

จากสมมติฐานของการศึกษาได้กำหนดว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวาย ดังนั้นผู้ศึกษาจึงนำปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว มาหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวาย โดยใช้ค่าสถิติของ Pearson Chi-Square ซึ่งหากมีนัยสำคัญมากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐาน โดยมีผลทดสอบดังนี้

4.4.1 เพศกับความพึงพอใจในการทำงาน

เพศมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน (ตารางที่ 4.22)

4.4.2 อายุกับความพึงพอใจในการทำงาน

อายุมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน (ตารางที่ 4.22)

4.4.3 สถานภาพกับความพึงพอใจในการทำงาน

สถานภาพมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน (ตารางที่ 4.22)

4.4.4 ระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน (ตารางที่ 4.22)

4.4.5 ประสบการณ์ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

อาชีพมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน (ตารางที่ 4.22)

4.4.6 ตำแหน่งงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน (ตารางที่ 4.22)

4.4.7 ระดับรายได้กับความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับรายได้มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย

| ความพึงพอใจในการทำงาน | เพศ | | อายุ | | สถานภาพ | | ระดับการศึกษา | | ประสบการณ์ทำงาน | | ตำแหน่งงาน | | รายได้ | |
|---|----------|--------|----------|--------|----------|--------|---------------|--------|-----------------|--------|------------|--------|----------|--------|
| | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | | | | | | | | | | | | | | |
| ส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น | 5.369 | 0.147 | 54.088 | 0.000* | 16.319 | 0.001* | 20.536 | 0.000* | 82.068 | 0.000* | 74.330 | 0.000* | 160.703 | 0.000* |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | | | | | | | | | | |
| เพื่อนร่วมงานและหัวหน้ายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน | 18.973 | 0.000* | 35.540 | 0.000* | 2.744 | 0.254 | 20.414 | 0.000* | 25.764 | 0.000* | 16.157 | 0.013* | 101.042 | 0.000* |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | | | | | | | | | | | | | |
| เป็นงานที่น่าพอใจ | 14.090 | 0.007* | 81.178 | 0.000* | 21.150 | 0.000* | 26.840 | 0.000* | 112.903 | 0.000* | 86.570 | 0.000* | 76.738 | 0.000* |
| เป็นงานที่เหมาะสมที่สุดที่จะปฏิบัติต่อไป | 4.650 | 0.325 | 144.355 | 0.000* | 6.455 | 0.168 | 15.572 | 0.004* | 169.327 | 0.000* | 214.536 | 0.000* | 75.683 | 0.000* |
| เป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 27.344 | 0.000* | 131.429 | 0.000* | 5.011 | 0.171 | 27.422 | 0.000* | 75.505 | 0.000* | 38.371 | 0.000* | 128.034 | 0.000* |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | | | | | | | | | | | |
| มีความสุขกับงานที่รับผิดชอบ | 3.388 | 0.336 | 103.653 | 0.000* | 28.985 | 0.000* | 16.721 | 0.001* | 71.339 | 0.000* | 116.245 | 0.000* | 111.975 | 0.000* |
| เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร | 0.480 | 0.786 | 33.602 | 0.000* | 19.147 | 0.000* | 7.081 | 0.029* | 51.477 | 0.000* | 50.75 | 0.000* | 88.537 | 0.000* |

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

| ความพึงพอใจในการทำงาน | เพศ | | อายุ | | สถานภาพ | | ระดับการศึกษา | | ประสบการณ์ทำงาน | | ตำแหน่งงาน | | รายได้ | |
|--|----------|--------|----------|--------|----------|--------|---------------|--------|-----------------|--------|------------|--------|----------|--------|
| | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | | | | | | | | | | | | | | |
| มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 5.961 | 0.114 | 75.541 | 0.000* | 3.739 | 0.291 | 15.248 | 0.002* | 95.740 | 0.000* | 75.830 | 0.000* | 150.304 | 0.000* |
| การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการทำงานเป็น สำคัญ | 24.531 | 0.000* | 116.866 | 0.000* | 2.752 | 0.600 | 10.927 | 0.027* | 129.981 | 0.000* | 231.419 | 0.000* | 191.194 | 0.000* |
| ด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน | | | | | | | | | | | | | | |
| พอใจกับระเบียบปฏิบัติของ หน่วยงาน | 33.344 | 0.000* | 272.121 | 0.000* | 58.002 | 0.000* | 362.654 | 0.000* | 150.226 | 0.000* | 112.428 | 0.000* | 329.202 | 0.000* |
| พอใจกับการจัดสายงานในขณะนี้ | 17.723 | 0.001* | 59.354 | 0.000* | 0.797 | 0.850 | 17.649 | 0.001* | 118.000 | 0.000* | 145.230 | 0.000* | 81.073 | 0.000* |
| ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ | | | | | | | | | | | | | | |
| การจ่ายสวัสดิการมีความเหมาะสม | 9.145 | 0.027* | 215.896 | 0.000* | 68.621 | 0.000* | 28.633 | 0.000* | 165.628 | 0.000* | 79.151 | 0.000* | 204.253 | 0.000* |
| ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ | 21.355 | 0.000* | 192.629 | 0.000* | 19.680 | 0.000* | 190.411 | 0.000* | 160.329 | 0.000* | 153.517 | 0.000* | 292.397 | 0.000* |
| พอใจกับค่าตอบแทนในปัจจุบัน | 6.721 | 0.081 | 142.457 | 0.000* | 19.037 | 0.000* | 10.314 | 0.016* | 141.705 | 0.000* | 224.677 | 0.000* | 95.699 | 0.000* |

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

| ความพึงพอใจในการทำงาน | เพศ | | อายุ | | สถานภาพ | | ระดับการศึกษา | | ประสบการณ์ทำงาน | | ตำแหน่งงาน | | รายได้ | |
|---|----------|--------|----------|--------|----------|--------|---------------|--------|-----------------|--------|------------|--------|----------|--------|
| | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. | χ^2 | Sig. |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | | | | | | | | | | | | | | |
| หัวหน้าแสดงความเป็นกันเอง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว | 23.737 | 0.000* | 188.485 | 0.000* | 13.471 | 0.009* | 15.456 | 0.004* | 112.524 | 0.000* | 105.941 | 0.000* | 200.137 | 0.000* |
| หัวหน้ารับฟังความคิดเห็น | 10.991 | 0.012* | 119.548 | 0.000* | 16.051 | 0.001* | 15.248 | 0.002* | 69.159 | 0.000* | 81.457 | 0.000* | 120.214 | 0.000* |
| หัวหน้าทราบและเข้าใจปัญหา ในการปฏิบัติงานและพร้อมจะ ช่วยเหลือ | 22.985 | 0.000* | 129.058 | 0.000* | 54.950 | 0.000* | 65.427 | 0.000* | 97.609 | 0.000* | 132.906 | 0.000* | 103.657 | 0.000* |
| ด้านสภาพการทำงาน | | | | | | | | | | | | | | |
| พอใจในการประสานงานภายใน องค์กร | 24.716 | 0.000* | 78.205 | 0.000* | 4.383 | 0.000* | 27.719 | 0.000* | 94.057 | 0.000* | 153.811 | 0.000* | 60.249 | 0.000* |
| สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน ปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่องาน | 23.750 | 0.000* | 170.153 | 0.000* | 47.291 | 0.000* | 362.658 | 0.000* | 175.839 | 0.000* | 234.003 | 0.000* | 357.284 | 0.000* |
| ด้านความมั่นคงในงาน | | | | | | | | | | | | | | |
| งานมีความมั่นคง | 33.099 | 0.000* | 168.158 | 0.000* | 60.840 | 0.000* | 362.657 | 0.000* | 144.326 | 0.000* | 115.539 | 0.000* | 327.226 | 0.000* |

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวายและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย ประชากรที่ศึกษาเป็นวิศวกรที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 385 คน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 24 - 26 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด คือปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานเป็นระยะเวลา 1 - 3 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท เคยเปลี่ยนงานมากที่สุด 1 ครั้ง รองลงมาคือไม่เคยเปลี่ยนงานเลย กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเปลี่ยนงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือเพื่อผลตอบแทนที่สูงกว่าและสถานที่ทำงานใกล้บ้าน

ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งใกล้เคียงกับด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับและด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน

ผลการศึกษา ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเงินเนอเรชั่นวาย พบว่าในภาพรวมมีความสำคัญระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้กับความพึงพอใจในการทำงาน ของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ทางองค์กรพิจารณาเฉพาะสวัสดิการและผลประโยชน์ ซึ่งส่งผลโดยรวม ในขณะที่ไม่ต้องลงทุนหรือใช้ทรัพยากรที่สูงนัก เช่น การประกันสุขภาพ การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อความปลอดภัยและความสะดวกในการทำงาน การให้รางวัลแก่นุคลากรแบบเป็ารวม สนับสนุนทุนการศึกษาต่อหรือทุนการศึกษามุตรเปิด โอกาสให้เลือกหัวข้อการอบรมที่สนใจด้วยตนเอง
2. จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า ด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงานมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งลักษณะงานที่มีความพึงประสงค์ของคนเจนเนอเรชั่นยานี้ ต้องสามารถสะท้อนออกมาในรูปของวิสัยทัศน์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รูปแบบในการทำงาน ควรมีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้น ควรสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอยู่เสมอ การออกแบบงานและมอบหมายงานที่ทำทายมากขึ้น หรือมีความหลากหลาย และให้พนักงานสามารถทำงานได้หลายงานพร้อมกัน ซึ่งช่วยให้คนเจนเนอเรชั่นวายเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ได้รับการยอมรับถึงความสามารถที่หลากหลาย และแสดงถึงความมีประสบการณ์มากขึ้น ซึ่งจะทำงานนั้น ๆ มีคุณค่าและน่าสนใจยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรกำหนดนโยบายด้านการประเมินผลงานและพิจารณาความก้าวหน้าให้ชัดเจน มีการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ให้สามารถนำไปปรับใช้กับงานได้อย่างเหมาะสม ควรจัดอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีการกำหนดนโยบายหมุนเวียนงาน หรือให้โอกาสวิศวกรได้เรียนรู้งานส่วนอื่น ๆ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อสร้างทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานหลาย ๆ ด้าน ลดความเบื่อหน่าย จำเจ ซึ่งจะสามารถจูงใจให้คนกลุ่มนี้ทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป

3. จากผลการศึกษา พบว่า ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชันวาย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร แต่เนื่องด้วยองค์กรแต่ละองค์กรมีความพร้อมในด้านศักยภาพงบประมาณ ทรัพยากรที่แตกต่างกัน ซึ่งองค์กรที่มีศักยภาพน้อย ควรเลือกพิจารณาหรือให้ความสำคัญเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลในอันดับต้น ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน องค์กรทุกองค์กรควรมีการวางแผนนโยบายด้านการว่าจ้างงานและประกาศอย่างชัดเจน เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่วิศวกร บุคลากรและผู้ที่ต้องการเข้าสมัครงาน เช่น นโยบายไม่ปลดพนักงานออกจากงาน การสลับหน้าที่การทำงานเมื่อมีงานน้อยลง การประกันค่าแรงขั้นต่ำเมื่อพนักงานไม่สามารถทำงานได้จากเหตุจำเป็น การย้ายตำแหน่งงานเมื่อไม่สามารถทำหน้าที่เดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ไม่มีระบบการเมือง คือ ระบบอุปถัมภ์เข้ามาก้าวก่ายระบบ จนทำให้เกิดความไม่มั่นคงต่อหน่วยงานได้

3.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา องค์กรควรปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน โดยให้โอกาสวิศวกร มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีโอกาสในการควบคุมการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ มอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ และให้ความสำคัญในเรื่องการให้ความร่วมมือในการทำงาน และกำหนดเป็นค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในงาน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยลดข้อจำกัดและทัศนคติของความมีอาวุโสมากกว่าสำหรับผู้บังคับบัญชา โดยมอบหมายให้พนักงานเจนเนอเรชันวายได้ร่วมรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของทีมอย่างแท้จริง ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญต่อการสื่อสารที่ชัดเจนแก่พนักงานเจนเนอเรชันวาย โดยประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับทีมหรือองค์กรอย่างสม่ำเสมอและรวดเร็ว ซึ่งจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านทางความเข้าใจภาพรวมของงานและผลการปฏิบัติงานของตนเอง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานเจนเนอเรชันวายมีความสำคัญไม่น้อยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาปรับลด

ช่องว่างระหว่างเงินเนอเรชั่นในองค์กร โดยปรับลดความเป็นเจ้านายมาเน้นบทบาทของที่ปรึกษาให้มากขึ้น ลดความเป็นทางการของตำแหน่งงาน ลำดับชั้นของตำแหน่งงานตามโครงสร้างองค์กร มีระยะห่างของความเป็นส่วนตัวของแต่ละบุคคลให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้เงินเนอเรชั่นแสดงความเป็นตัวของตัวเอง ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพ อันสืบความแตกต่างระหว่างเงินเนอเรชั่น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความรู้สึกใกล้ชิด และบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันในหน่วยงานหรือองค์กร เช่น จัดสัมมนาประจำปี การทำบุญร่วมกันในวันสำคัญทางศาสนา จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ หรือการจัดตั้งชมรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

3.3 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงลักษณะงานให้มีความน่าสนใจและสามารถดึงดูดศักยภาพของพนักงานเงินเนอเรชั่นเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ เช่น การแสวงหาความท้าทายในงาน ความต้องการประสบความสำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการใช้ภาษา ตลอดจนการดำเนินชีวิตประจำวันที่แตกต่างกันและน่าสนใจ อาจนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้เงินเนอเรชั่นได้แสดงความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานให้มีสีสัน สนุกสนาน มีความเป็นกันเอง ตลอดจนการปรับปรุงสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือให้สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็วตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร และการมอบหมายงานที่หลากหลาย การมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่ทำหยาบมากขึ้นเป็นการขยายโอกาสเส้นทางอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังในการทำงานที่สูง ตามความเชื่อที่ว่า การได้ทำงานหนักและการได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่าและท้าทายความสามารถจะทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และนำไปสู่ผลตอบแทนที่ดีและความก้าวหน้าในอาชีพต่อไปในอนาคต

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากนิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี ซึ่งแต่ละพื้นที่จะมีปัจจัยที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อความคาดหวังและความต้องการที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ควรวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรทุกเงินเนอเรชั่นในองค์กร เพื่อทราบถึงทัศนคติและแนวความคิดของแต่ละเงินเนอเรชั่น อันเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

3. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างเงินเนอเรชั่นวายในแผนกอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากวิศวกร เพราะพนักงานในแผนกอื่น ๆ ส่วนแต่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์การดำรงอยู่และดำเนินต่อไปได้ ซึ่งบุคลากรทุกคนมีคุณค่า ซึ่งองค์กรต้องรักษาไว้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติมา ปรีดีติติก. 2539. ทฤษฎีการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ : ธารนิการพิมพ์.
- จีอบสตรีทคอตคอม. วันที่ 20 พฤศจิกายน. มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนงาน. :
(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.jobstreet.co.th/aboutus/prelases60.htm>.
- จอมพล พิเศษกุล. 2537. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกอง
พลธิการ. วิทยานิพนธ์อาชญวิทยาและงานยุติธรรม, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐกานต์ พันธุ์เจริญ. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัยปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฏฐา กิริหิรัญ. 2550. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนศรี ยิ้มสวน. 2546. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของทีมบริหาร
โครงการในหน่วยงานก่อสร้าง. ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรม
และการบริหารการก่อสร้าง คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
ธนบุรี.
- นรวิวี ศรีเพ็ญ. 2541. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม ,สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- นเรศ ภูโคกสูง. 2541. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์การศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประพาฬศรี ลีมสุคนธ์. 2553. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรทางบัญชี กรณีศึกษา
บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์. บัณฑิตวิทยาลัย คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พรรณวดี สถิตถาวร. 2553. ทศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ. กรุงเทพมหานคร . สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษานานาชาติและขนาดย่อม, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พูลศรี จิรพงษ์เมตต์. 2550. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายการผลิตโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ภัทรวรรณ ถ้ำดี. 2544. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดจังหวัด. ศีษษาสาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มัจฉริ โอสถานนท์. 2539. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เมทินี สิริสาร. 2554. ความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของหัวหน้างานกับลูกน้องรุ่นใหม่. กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต . คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โรงงานอุตสาหกรรมไทย. 2556. เกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรม. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.blogspot.com>.
- วิชัย แหวนเพชร. 2544. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมกล.
- สมชาติ คงพิบูล. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ปริญญาานิพนธ์การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. 2533. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี. โครงสร้างภาคอุตสาหกรรมต่างๆในจังหวัดชลบุรี. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.ftichonburi.org/index.php?mo=10&art=368138>.
- สุภาภรณ์ อินทแพทย์. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุระ หีบโอสถ. 2540. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ปริญญาานิพนธ์อุตสาหกรรมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อนันต์ ทวีการ. 2548. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด
ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อนันต์ศักดิ์ ศรีเปารยะ. 2541. ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทโตโยต้าอิสซิ่ง
(ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคมศาสตร์),
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Alderfer, C. P. 1972. **Existence, relatedness, and growth**. New York: Free Press.
- Assael, H. 1995. **Consumer Behavior and Marketing Action**, 5th ed. South-Western
College Publishing, Oklahoma.
- Bell, N.S. and Narz, M. 2007. **Meeting the challenges of age diversity in the workplace**. The
CPA Journal, February.
- Feldman, D.C. and Arnold, H.J. 1983. **Management Individual and Group
Behavior in Organizations**. Tokyo : McGraw-Hill.
- Glass, A. 2007. **Understanding generational differences for competitive success**. Industrial
and Commercial Training.
- Good, C.V. 1973. **Dictionary of Education**. New York : Mcgray – Hill Book Company.
- Herzberg, F. Mausner, B. and Snyderman, B. 1959. **The Motivation to work**. Newyork : John
Wiley & Son.
- Martin, C.A. 2005. **From high maintenance to high productivity**. Industrial and Commercial
Training.
- Maslow, A. H. 1970. **Motivation and Personality**, 2nd ed. New York : Harper & Row.
- Mumford, E. 1972. **Job satisfaction**. London: Longman.
- Robbins, S.P. 1996. **Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications**. 6th
Edition, Prentice Hall, NJ.
- Society for Human Resource Management (SHRM). 2004. **Generational Differences Survey**.
Society for Human Resource Management, Alexandria, VA.
- Strauss, G. and Leonard, R.S. 1980. **Personnel : The Human Problems of Management**.
4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Pretice-Hall.
- Vroom, V.H. 1994. **Work and Motivation**, John Wiley & Sons, New York.
- Cochran, W.G. 1953. **Sampling Techniques**. 1st ed.. John Wiley & Sons

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Yoder, D. and Edwin, B. 1958. **Handbook of Personnel Management and Labour Relations.**

New York : McGraw – Hill.

Zemke, R. Raines, C. and Filipczak, B. 2000. **Generations at Work: Managing the Clash of**

Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace.AMA Publications,

New York.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเลขที่ _____

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย
กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ท่านพิจารณาเลือกหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของวิศวกรเจนเนอเรชั่นวาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 10 ด้าน

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลนี้ไปใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อให้การค้นคว้าแบบอิสระนี้บรรลุสัมฤทธิ์ผล ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ท่านพิจารณาเลือกหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุปี

3. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) หย่าร้าง / หม้าย

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1) ปริญญาตรี

2) สูงกว่าปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

6. ตำแหน่งงาน

- 1) วิศวกรระดับปฏิบัติการ 2) หัวหน้าวิศวกร
- 3) ผู้ช่วยผู้จัดการ 4) ผู้จัดการ

7. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) 15,000 – 25,000 บาท 2) 25,001 – 35,000 บาท
- 3) 35,001 – 45,000 บาท 4) 45,001 – 55,000 บาท
- 5) 50,001 บาทขึ้นไป

8. ช่วงเวลาในการทำงาน

- 1) 08.00 น. – 17.00 น. 2) ทำงานเป็นกะ

9. ท่านเคยเปลี่ยนงานหรือไม่

- 1) เคย โปรดระบุ.....ครั้ง 2) ไม่เคย

10. สาเหตุหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน

- 1) ผลตอบแทนที่สูงกว่า 2) สถานที่ทำงานใกล้บ้าน
- 3) เพื่อความก้าวหน้า 4) เพื่อเวลาส่วนตัวเพิ่มขึ้น
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
- 6) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามความคิดเห็นของวิศวกรเจเนอเรชั่นวาย เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่แสดงระดับความสำคัญตามที่ท่านพิจารณาเลือกหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อความ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | | | | | |
| 1. งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น | | | | | |
| ด้านกาได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | |
| 2. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้ายอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าพอใจ | | | | | |
| 4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับท่านที่จะปฏิบัติต่อไป | | | | | |
| 5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | | |
| 6. ท่านรู้สึกมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 7. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อความ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | | | | | |
| 8. ท่านคิดว่ามีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 9. การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ | | | | | |
| ด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน | | | | | |
| 10. ท่านพึงพอใจกับระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน | | | | | |
| 11. ท่านพึงพอใจกับการจัดสายงานในขณะนี้ | | | | | |
| ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ลูก | | | | | |
| 12. การจ่ายสวัสดิการมีความเหมาะสม | | | | | |
| 13. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 14. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนในปัจจุบัน | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 15. หัวหน้าแสดงความเป็นกันเองทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว | | | | | |
| 16. หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 17. หัวหน้าทราบและเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านและพร้อมจะช่วยเหลือ | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อความ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| ด้านสภาพการทำงาน | | | | | |
| 18. ท่านพึงพอใจในการ ประสานงานภายในองค์กร | | | | | |
| 19. สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน ปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน | | | | | |
| ด้านความมั่นคงในงาน | | | | | |
| 20. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง | | | | | |

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามความคิดเห็นของวิศวกรเจเนอเรชันวาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 10 ด้าน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ตามที่ท่านพิจารณาเลือกหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อความ | ระดับความสำคัญ | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน | | | | | |
| 1. การได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ขององค์กร | | | | | |
| 2. การได้รับโอกาสในการแสดง ความสามารถในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ | | | | | |
| 3. การได้รับการยกย่อง ชมเชยในการ ทำงาน | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อคำถาม | ระดับความสำคัญ | | | | |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | |
| 4. การยอมรับในความรู้ความสามารถจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 5. การได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการทำงานในโครงการใหม่หรืองานที่ท้าทาย | | | | | |
| 6. การได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 7. อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 8. ลักษณะงานตรงตามความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 9. งานมีความน่าสนใจ ท้าทายความรู้ความสามารถ | | | | | |
| ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ | | | | | |
| 10. ความเหมาะสมระหว่างระยะเวลาที่กำหนดกับงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 11. ความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานและผู้ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 12. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องมีการควบคุม | | | | | |
| ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | | | | | |
| 13. โอกาสเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต | | | | | |
| 14. การสนับสนุนการไปศึกษาต่อ/ การฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อความ | ระดับความสำคัญ | | | | |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (ต่อ) | | | | | |
| 15. การประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม | | | | | |
| ปัจจัยด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน | | | | | |
| 16. การกำหนด บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน | | | | | |
| 17. นโยบายและระบบการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจน | | | | | |
| 18. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร | | | | | |
| ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล | | | | | |
| 19. อัตราเงินเดือนที่ปรับในแต่ละปี | | | | | |
| 20. ระดับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 21. ระบบการให้โบนัสและสวัสดิการด้านต่างๆ | | | | | |
| ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 22. การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ | | | | | |
| 23. ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 24. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | | | | | |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

| ข้อคำถาม | ระดับความสำคัญ | | | | |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน | | | | | |
| 25. เครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ ที่ใช้ ในการทำงาน มีสภาพดีและเพียงพอ | | | | | |
| 26. อาคาร สถานที่ และพื้นที่ในการ ปฏิบัติงาน กว้างขวางเพียงพอให้ ความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 27. สถานที่ทำงานมีความเป็น ระเบียบ สะอาด เรียบร้อย สวยงาม | | | | | |
| ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน | | | | | |
| 28. ความมั่นคง ยั่งยืนขององค์การ | | | | | |
| 29. ผลประกอบการและการ ดำเนินงานขององค์การ | | | | | |
| 30. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การ โยกย้าย และการลาออกของพนักงาน | | | | | |

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

| | |
|---------------------|---|
| ชื่อ-นามสกุล | นางสาวดวงดาว เทพสนธิ |
| วันเดือนปีเกิด | 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2530 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดระยอง |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 99/16 หมู่ 5 ซอยหนองกวาง ตำบลมาบข่า อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง 21180 |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. 2553 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยบูรพา |
| ประสบการณ์ทำงาน | พ.ศ. 2553 - 2555 ตำแหน่ง วิศวกรประกันคุณภาพ บริษัท สยาม เติ้นโซ่ แมนูเฟคเจอร์ริง จำกัด พ.ศ. 2556 - ปัจจุบัน ตำแหน่ง วิศวกรประกันคุณภาพ บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้