



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย
กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

Factors Influencing Work Engagement of Generation Y Employees.

A Case Study of Electricity Generating Authority of Thailand (Head Quarter)

บุญญิตา สังคจิตต์

Punyisa Sangkachit

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement

For the Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

ชื่อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวาย
 กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ผู้เขียน นางสาวปริญญาศา สังคจิตต์

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน ระดับความทุ่มเทในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานเจนเนอเรชันวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ช่วงอายุ 23 – 38 ปี จำนวน 360 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และปัจจัยทางองค์กร ตามลำดับ และระดับความทุ่มเทในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความทุ่มเทอุทิศตน ด้านความขยันขันแข็ง และด้านความจดจ่อใส่ใจตามลำดับ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยทางองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

Minor Thesis Title	Factors Influencing Work Engagement of Generation Y Employees. A Case Study of Electricity Generating Authority of Thailand (Head Quarter)
Author	Miss Punyisa Sangkachit
Major Program	Business Administration
Academic Year	2017

ABSTRACT

This research aims to study level of factors related to work engagement, level of work engagement and factors influencing work engagement. A questionnaire was used to collect data from 360 Generation Y employees aged between 23 and 38 years old at Electricity Generating Authority of Thailand (Head Quarter). The data was analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research results found that 4 factors related to work engagement (Workplace Factors, Personal Factors, Job Characteristic Factors and Organizational Factors) was rated at high level. The level of 3 dimensions of work engagement (Dedication, Vigor and Absorption) in the overall was high. And results showed that the factors influencing work engagement were Personal Factors, Workplace Factors and Job Characteristic Factors. However, the Organizational Factors were not significant to work engagement.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จไปได้ด้วยดีจากความกรุณาอย่างยิ่งของ ดร.พัฒน์จิ โกลัญจนาท อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำพร้อมทั้งตรวจสอบข้อบกพร่องและให้ข้อเสนอแนะในการทำสารนิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณอาจารย์วิญชัย อุ่นอดิเรกกุล และอาจารย์กาญจนาด จงภักดี กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการแก้ไขปรับปรุงสารนิพนธ์นี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ตลอดจนจบหลักสูตร รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านต่างๆ รวมถึงเพื่อนๆ ทุกคน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาจนทำให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้อย่างสมบูรณ์

สำหรับบุคคลที่สำคัญยิ่งและจะขาดเสียมิได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจ ให้การสนับสนุนเสมอมา ซึ่งคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษานี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปญญิสสา สังคจิตต์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
ABSTRACT.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา.....	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชั่นวาย.....	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน.....	10
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.4 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	23
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา.....	24
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	24
3.2 รูปแบบการศึกษา.....	25
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	25
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา.....	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	35
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	35
4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน.....	37
4.3 ความทุ่มเทในการทำงาน.....	41
4.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	44
4.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน.....	45
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	48
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	48
5.2 อภิปรายผล.....	49
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	64
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	70
ภาคผนวก ค ประวัติผู้เขียน.....	74

รายการตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3.1	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม.....	26
3.2	ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	26
3.3	ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม.....	27
3.4	ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางองค์กร.....	27
3.5	ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน.....	28
3.6	ข้อคำถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านความขยันขันแข็ง.....	28
3.7	ข้อคำถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านความทุ่มเทอุทิศตน.....	29
3.8	ข้อคำถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านความจดจ่อใส่ใจ.....	29
3.9	เกณฑ์การประเมิน.....	31
4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานเจเนอเรชั่นวาย.....	36
4.2	ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน 4 ปัจจัย.....	37
4.3	ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านปัจจัยทางสังคม.....	38
4.4	ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านปัจจัยส่วนบุคคล.....	39
4.5	ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน.....	40
4.6	ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านปัจจัยทางองค์กร.....	41
4.7	ระดับความทุ่มเทในการทำงาน 3 ด้าน.....	42
4.8	ระดับความทุ่มเทในการทำงานในด้านความทุ่มเทอุทิศตน.....	42
4.9	ระดับความทุ่มเทในการทำงาน ในด้านความขยันขันแข็ง.....	43
4.10	ระดับความทุ่มเทในการทำงานในด้านความจดจ่อใส่ใจ.....	44
4.11	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	44
4.12	ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ไขและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน.....	45

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.13	ความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	46
4.14	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานโดยใช้ วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression Analysis).....	47

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	23

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คน หรือ กำลังคน ถือเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันออกไป การที่องค์กรให้ความสำคัญกับคนและสามารถดึงศักยภาพ เพื่อให้คนมีความทุ่มเทในการทำงานนั้น จะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

การดำเนินงานขององค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร และความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง หากบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานอย่างเต็มกำลัง และใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพในตัวเอง โดยถือว่างานคือ ส่วนสำคัญของชีวิต (ภาวิดา มณีมีชัย, 2550) ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ทำมีคุณภาพ Schultz and Schultz (2006) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน คือ ลักษณะของงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มจะส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าการทำงานคนเดียว ดังนั้นการที่องค์กรทราบถึงปัจจัยที่สามารถกระตุ้นให้คนดึงศักยภาพของตนเองและทุ่มเทให้กับการทำงานนั้น ย่อมส่งผลดีต่อการบริหารงานขององค์กร

ในตลาดแรงงานประเทศไทยสัดส่วนกลุ่มคนทำงานที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้น คือ กลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) โดยในปี พ.ศ.2562 คาดการณ์ว่าจะมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 40 ของตลาดแรงงานไทย (ทับขวัญ หอมจำปา, 2557) องค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องศึกษาคุณลักษณะพฤติกรรม ความต้องการในการทำงานของกลุ่มคนเหล่านี้เพื่อประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากการสำรวจของ PwC Consulting ร่วมมือกับ Southern California University และ The London Business school (2556) กลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย คือ ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2538 ซึ่งปัจจุบันมีอายุระหว่าง 23 – 38 ปี ซึ่งเติบโตมาในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและค่านิยมที่แตกต่างจากคนกลุ่มเจนเนอเรชันอื่นๆ กล่าวคือ กลุ่มคนเจนเนอเรชันวายเติบโตมาพร้อมกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ แม้กระทั่งอินเทอร์เน็ตที่เข้ามามีบทบาทอย่าง

มากในชีวิตประจำวันของกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย ซึ่งส่งผลให้คนกลุ่มนี้มีคุณลักษณะพฤติกรรม คือ มีความสนใจในเทคโนโลยี มีการทำงานที่รวดเร็วเพราะรู้จักการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน (ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์, 2557) ชอบใช้ความคิดสร้างสรรค์และชอบทำงานเป็นทีม เนื่องด้วยกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายเติบโตมาพร้อมกับการเรียนรู้แบบระดมความคิด (Brainstrom) และมีลักษณะนิสัยชอบการแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีแนวคิดเป็นของตัวเอง ไม่ชอบอยู่ในกฎเกณฑ์ ชอบความอิสระ มีความอดทนอดกลั้นต่ำ และมีสมาธิจดจ่อทุ่มเทให้กับการทำงานน้อยลง ดังนั้นการให้ความสำคัญกับกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายซึ่งเป็นกลุ่มคนที่กำลังเข้าสู่วัยทำงานและในอนาคตจะมีบทบาทอย่างมากในองค์กร จึงมีความจำเป็นในการเรียนรู้และเข้าใจในพฤติกรรมของกลุ่มคนเหล่านี้ เพื่อองค์กรสามารถใช้ในวางแผนการทำงาน การดึงศักยภาพที่มีประโยชน์ออกมาใช้ รวมถึงการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการทำงานและประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (กานต์พิชชา, 2556; เมทนี, 2554; ศุภลักษณ์, 2557)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ที่ดำเนินงานด้านการผลิต จัดหาและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าเพียงรายเดียวในประเทศไทย ณ ปัจจุบันการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญอย่างมากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมีนโยบายเน้นการแก้ไขปัญหาด้าน Generation Gap ซึ่งเป็นปัญหาที่องค์กรต้องเร่งแก้ไข เนื่องจากช่วงอายุงานของพนักงานในองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมาก ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 46-59 ปี ที่กำลังเข้าสู่วัยเกษียณอายุการทำงาน ทำให้ส่งผลต่อการขาดแคลนผู้สืบทอดตำแหน่ง และขาดอัตรากำลังคนจำนวนมากในอนาคตอันใกล้ ดังนั้น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจึงมีแผนการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานในช่วงอายุประมาณ 21-32 ปี จำนวนประมาณ 3,000 คน ซึ่งส่งผลให้จำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายเพิ่มมากขึ้นในองค์กร ซึ่งในอนาคตข้างหน้าพนักงานเจนเอเรชั่นวายเหล่านี้จะมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานและบริหารองค์กรต่อไป ดังนั้นองค์กรควรตระหนักถึงพฤติกรรมที่เป็นข้อจำกัดของพนักงานเจนเอเรชั่นวายที่อาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงาน เช่น การมีความอดทนอดกลั้นต่ำอาจส่งผลกระทบต่อความถี่ในการเปลี่ยนงานและการลาออกจากงานสูง การมีสมาธิจดจ่อให้กับการทำงานน้อยลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง ในการศึกษาครั้งนี้ จึงมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งเป็นแนวทางเพื่อการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาบุคลากรในองค์กรอื่นๆ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางองค์กร และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความทุ่มเทในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความทุ่มเทอุทิศตน และด้านความจดจ่อใส่ใจ ของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา

1.3.1 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารระดับสูง และผู้บังคับบัญชา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สามารถรับรู้และเข้าใจแนวคิด ทศนคติในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย เพื่อนำไปปรับใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน และบริหารงานในองค์กร

1.3.2 สามารถนำผลงานการศึกษาชิ้นนี้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีพนักงานกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลผู้นั้นเกิดความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางองค์กร และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

1.4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ความต้องการของบุคคล ซึ่งความต้องการนั้นส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน

1.4.1.2 ปัจจัยทางสังคม หมายถึง สิ่งส่งผลให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับความยอมรับนับถือ และการได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

1.4.1.3 ปัจจัยทางองค์กร หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กร ได้แก่ การบริหารจัดการขององค์กร การให้รางวัลแก่พนักงาน ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เพียงพอ การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

1.4.1.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ได้แก่ งานที่มีอิสระในการทำงาน งานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญ และงานที่มีความท้าทาย

1.4.2 ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ทศนคติ อารมณ์ และความรู้สึกในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน พร้อมทั้งจะเสียสละอุทิศตนให้กับการทำงาน โดยทุ่มเททั้งเวลาและแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด โดยความทุ่มเทในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทอุทิศตน และความจดจ่อใส่ใจ

1.4.2.1 ความขยันขันแข็ง หมายถึง การที่บุคคลมีพลังในการทำงานสูง ทุ่มเทแรงกายแรงใจและใช้ความพยายามในการทำงาน มีความอดทนไม่ย่อท้อ แม้จะต้องเจอกับอุปสรรคในการทำงาน

1.4.2.2 ความทุ่มเทอุทิศตน หมายถึง การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง รู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญ เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจ และมีความท้าทายในการทำงาน

1.4.2.3 ความจดจ่อใส่ใจ หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำจนรู้สึกว่าเวลาในการทำงานได้ผ่านไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะถอนตัวออกจากงานที่ทำอยู่ได้

1.4.3 พนักงานเจนเนอร์เรชั่นวาย หมายถึง พนักงานที่มีช่วงอายุประมาณ 23 – 38 ปี มีพฤติกรรมรักอิสระ มีความเชื่อมั่นและมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนอดกลั้นในระดับที่จำกัด และมีความคาดหวังในการทำงานสูง ต้องการความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างรวดเร็ว

1.4.4 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หมายถึง องค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่ดำเนินงานด้านการผลิต จัดหาและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าเพียงรายเดียวในประเทศไทย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่น วาย : กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจนเนอเรชั่นวาย
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดการศึกษา

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจนเนอเรชั่นวาย

กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันว่า Y – Why, Generation Next, Echo Boom, Digital Generation (รัชฎา อติสนธิสกุล และอ้อยอูมา รุ่งเรือง, 2548) ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มคนตามเกณฑ์ช่วงอายุหรือการจัดกลุ่มคนตามเจนเนอเรชั่นต่างๆ นั้น มีแนวคิดริเริ่มมาจากชาวตะวันตก โดยศึกษาและวิเคราะห์ความแตกต่างทางด้านความคิด ทัศนคติ พฤติกรรมการใช้ชีวิต การบริโภคและการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะของประชากรในแต่ละช่วงอายุ และนำไปปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับลักษณะของคนในแต่ละเจนเนอเรชั่น ซึ่งในการศึกษานี้ได้ให้ความสนใจในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่กำลังเป็นทรัพยากรหรืออัตรากำลังที่สำคัญขององค์กรต่างๆ ในปัจจุบัน Van den Bergh และ Behrer (2011) ได้อธิบายว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย คือ ผู้ที่เกิดในปี ค.ศ.1981 – 1996 หรือ พ.ศ. 2524 – 2539 ปัจจุบันมีช่วงอายุประมาณ 22-37 ปี และจากการสำรวจของ PwC Consulting ร่วมมือกับ Southern California University และ The London Business school (2556) กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น วาย คือ ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2538 ปัจจุบันมีอายุระหว่าง 23 – 38 ปี ซึ่งการกำหนดช่วงอายุของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นยายนั้นแตกต่างไปตามผู้เขียนแต่ละคนหรือการสำรวจของแต่ละองค์กร โดยการสำรวจของ PwC เริ่มต้นมาจากการที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายเริ่มเข้ามาทำงานในองค์กรมากขึ้น แต่กลับพบว่ากลุ่มคนเหล่านี้ทำงานกับองค์กรไม่ได้นาน เพียงระยะเวลา 2-3 ปี ก็ลาออกจากองค์กร

และกลุ่มคนเหล่านี้ยังมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างจากกลุ่มคนเจนเนอเรชันอื่นๆ เช่น มีความเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง มีวิถีการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล (Work/Life Balance) มีความถี่ในการเปลี่ยนงานและการลาออกจากงานสูง มีความอดทนอดกลั้นต่ำ และมีสมาธิจดจ่อทุ่มเทให้กับการทำงานน้อยลง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันของพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันภายในองค์กร จากการศึกษางานวิจัยและทบทวนวรรณกรรม ผู้ศึกษาสามารถนำมาสรุปถึงคุณลักษณะพฤติกรรมของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย ลักษณะการทำงานที่ต้องการของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย และลักษณะงานที่พึงพอใจของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย ได้ดังต่อไปนี้

2.1.1 คุณลักษณะพฤติกรรมของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย

เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร (2550) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพฤติกรรมของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย ดังต่อไปนี้

- 1) ความเป็นตัวของตัวเองสูง มีทัศนคติ รูปแบบการใช้ชีวิตตามสิ่งที่ตนเองต้องการ
- 2) ความอดทนอดกลั้นต่ำ หากไม่พอใจในการทำงานมีโอกาที่จะลาออกจากงานสูง
- 3) อยากรู้อยากเห็น หากมีข้อสงสัยมักจะซักถามและต้องการคำตอบทันที
- 4) ทำทายกฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกาต่างๆ ไม่ชอบการควบคุม ต้องการความยืดหยุ่น
- 5) มีความทะเยอทะยานสูง ต้องการความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ
- 6) มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และมีทักษะการใช้เทคโนโลยี
- 7) ชอบการเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยง อยากร่วมส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร
- 8) มีความกระตือรือร้น พุดเร็ว คิดเร็ว ทำเร็ว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ
- 9) มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ มักที่จะเลือกงานมากกว่าเลือกองค์กร

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพฤติกรรมของเจเนอเรชั่น วาย ดังต่อไปนี้

- 1) สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
- 2) เรียนรู้ได้เร็ว และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี
- 3) ชอบงานที่มีความท้าทาย มีความมุ่งมั่นต้องการประสบความสำเร็จสูง
- 4) มีความอดทนอดกลั้นในระดับที่จำกัด
- 5) ช่างสงสัยและช่างซักถาม
- 6) มีความเป็นตัวของตัวเองสูง

กลุ่มคนเจเนอเรชั่นวายเกิดมาในยุคที่มีความก้าวหน้าล้ำนำสมัยของเทคโนโลยีและเกิดมาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงมากมาย ทำให้คนกลุ่มเหล่านี้มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่น เรียนรู้ได้เร็ว ทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงหรือแตกต่างได้ดี มีลักษณะนิสัยรักอิสระ ไม่ชอบกฎระเบียบ ชอบความท้าทาย มีความเชื่อมั่นและมีความเป็นตัวของตัวเองสูง แสดงออกถึงความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างรวดเร็ว จึงทำให้กลุ่มคนเจเนอเรชั่นวายมีความคาดหวังในการทำงานสูง ในทางตรงกันข้ามก็พบคุณลักษณะพฤติกรรมที่อาจเป็นข้อจำกัดของกลุ่มคนเจเนอเรชั่นวาย คือ มีความอดทนอดกลั้นในระดับที่จำกัด หากมองในแง่มุมมองการทำงานแล้ว หากกลุ่มคนเจเนอเรชั่นวายไม่พึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ จะมีแนวโน้มลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานทันที ทำให้ถูกมองว่าไม่มีความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มคนเจเนอเรชั่นวายมักไม่สนใจในเรื่องความเคารพตามลำดับชั้นอาวุโส แต่จะให้ความเคารพกับบุคคลที่มีความสามารถและเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตมากกว่าจะใช้อายุเป็นเกณฑ์ตัดสิน (กานต์พิชชา, 2556; เมทนี, 2554; ศุภลักษณ์, 2557)

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า คุณลักษณะพฤติกรรมของกลุ่มคนเจเนอเรชั่นวายที่เป็นคุณลักษณะพฤติกรรมเด่น ได้แก่ การมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวได้อย่างดีในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความกล้าแสดงออก และในส่วนของคุณลักษณะพฤติกรรมที่อาจเป็นข้อจำกัดของกลุ่มคนเจเนอเรชั่นวาย ได้แก่ การมีความอดทนอดกลั้นต่ำ การมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงานน้อยลง การมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

2.1.2 ลักษณะการทำงานที่ต้องการของกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานที่ต้องการของกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย ดังต่อไปนี้

- 1) ภาระงานที่มีความยืดหยุ่น
- 2) การทำงานที่มีการแข่งขันในหมู่เพื่อนร่วมงาน
- 3) การทำงานที่เน้นกระบวนการที่ต้องใช้ความคิดมากกว่าการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด

4) ชอบการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ได้แสดงความคิดเห็นในงาน

ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์ (2557) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานที่ต้องการของกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย ดังต่อไปนี้

- 1) ชอบความยืดหยุ่นของสถานที่ทำงาน
- 2) ต้องการงานที่เติมความรู้ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ
- 3) การให้อำนาจในการทำงาน สามารถบริหารตนเอง
- 4) บรรยากาศในการทำงานที่สบายๆ ไม่ต้องใส่ชุดยูนิฟอร์ม ไม่ต้องลงเวลาทำงาน

5) ชอบการทำงานเป็นทีม

6) ชอบการทำงานที่ให้คำแนะนำ (Coach) มากกว่าการสอนงาน (Mentor)

กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายเติบโตมาในยุคที่การศึกษาเป็นแบบระดมความคิด ส่งผลให้กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายชอบทำงานเป็นทีม และจากการศึกษาพฤติกรรมพบว่ากลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายมีลักษณะนิสัยชอบความอิสระ คาดหวังในการทำงานสูงและต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงต้องการลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน มีอำนาจในการบริหารจัดการตนเองได้และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ต้องการลักษณะงานที่สนใจในผลสำเร็จของงานหรือความท้าทายของเนื้องานมากกว่าวิธีการทำงานในแบบเดิมๆ นอกเหนือจากนั้นความชัดเจนในเรื่องของเส้นทางอาชีพ ความก้าวหน้าก็เป็นสิ่งที่กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายคาดหวังที่จะได้รับจากการทำงานเช่นกัน ดังนั้น กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายจึงต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อที่จะนำมาพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง (กานต์พิชชา, 2556; เมทนี, 2554; ศุภลักษณ์, 2557)

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า ลักษณะการทำงานที่ต้องการของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย คือ การทำงานที่มีความอิสระ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถออกแบบวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอำนาจในการบริหารตนเองตามขอบเขตภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ต้องการงานที่มุ่งเน้นกระบวนการคิดและผลสำเร็จของงานมากกว่าการทำงานที่ทำตามกรอบเดิมๆ

2.1.3 ลักษณะงานที่พึงพอใจของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่พึงพอใจของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ดังต่อไปนี้

- 1) งานที่สะท้อนออกมาในรูปของวิสัยทัศน์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร
- 2) งานที่มีความท้าทายในการทำงานมากยิ่งขึ้น
- 3) งานที่มีความหลากหลาย สามารถทำได้หลายงานพร้อมกัน
- 4) งานที่สามารถบริหารจัดการตนเองได้
- 5) งานที่มีความสนุกสนาน มีเวลาพักผ่อน

ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์ (2557) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่พึงพอใจของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ดังต่อไปนี้

- 1) งานที่มีความอิสระในการทำงาน
- 2) งานที่มีความชัดเจนในเส้นทางของความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 3) งานที่มีความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา
- 4) งานที่มีความหลากหลายและงานที่สร้างผลงาน
- 5) งานที่ได้รับผลสะท้อนกลับของงาน

ลักษณะงานที่กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายพึงพอใจนั้นเป็นลักษณะงานที่สอดคล้องกับคุณลักษณะพฤติกรรมของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย กล่าวคือ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายมักมีความสนใจและพึงพอใจในงานที่มีความท้าทายหรืองานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน เนื่องจากต้องการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานที่ยากและมีความซับซ้อนได้ หากทำงานนั้นได้สำเร็จก็จะได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน งานที่สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และเป็นงานที่มุ่งผลสำเร็จมากกว่าวิธีการที่ได้มาแล้ว ที่สำคัญกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายต้องการงานที่มีความชัดเจน สามารถบอกได้ถึงความคาดหวังที่ต้องการได้จากงานชิ้นนั้น และมุ่งหวังงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูง (กานต์พิชชา, 2556; เมทนี, 2554; ศุภลักษณ์, 2557)

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่พึงพอใจของกลุ่มคนเจนเนอร์ชันวาย คือ งานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน งานที่มีอิสระในการทำงาน งานที่เพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเอง และงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความทุ่มเทในการทำงาน

Kahn (1990) (อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม, 2557) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลจดจ่ออยู่กับงาน ต้องการที่จะทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับ ซึ่งบุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานนั้นจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเททั้งทางด้านร่างกาย ความคิด และอารมณ์ ชอบที่จะทำงานไม่ว่างานนั้นจะต้องทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม ชอบที่จะใช้ความคิด กระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ

Rothbard (2001) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการทำงานไว้ว่า ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยบุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานจะมีความใส่ใจ (Attention) และความจดจ่อ (Absorption) กับการทำงานตามบทบาทที่ได้รับและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มักใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับเรื่องงาน จดจ่ออยู่กับบทบาทหน้าที่ในขณะปฏิบัติงาน มีความหมกมุ่นกับงาน และให้ความสำคัญกับงานเสมอ

Maslach & Leiter (2001) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการทำงานไว้ว่า เป็นสภาวะที่พนักงานมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน อยากมีส่วนร่วมในการทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องอยู่กับงาน และบุคคลจะรู้สึกว่าคุณมีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งความทุ่มเทในการทำงานนั้น เป็นรูปแบบสภาวะที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

Schaufeli and Bakker (2003) ให้ความหมายของความทุ่มเทในการทำงานไว้ว่าเป็นสภาวะทางจิตใจในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความขยันขันแข็ง (Vigor) ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) และความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) ซึ่งบุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานนั้นจะรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยากที่จะถอนตัวออกจากงานหรือละทิ้งงานนั้นไปได้

จากความหมายของความทุ่มเทในการทำงานข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ทศนคติ อารมณ์ และความรู้สึกในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน ซึ่ง

บุคคลจะมีพฤติกรรมแสดงออกอย่างเต็มกำลัง กระตือรือร้น รู้สึกว่างานมีคุณค่า พร้อมทั้งจะเสียสละ อุทิศตนให้กับการทำงาน โดยทุ่มเททั้งเวลาและแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สูงสุด แสดงถึงศักยภาพของตนเองและคาดหวังที่จะได้รับการยกย่อง มีความตระหนักรู้ว่างานเป็น สิ่งที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต โดยผู้ศึกษาได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการทำงาน โดยสอดคล้องตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2003) ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ได้รับการ ยอมรับและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน

Rabinowitz and Hall (อ้างถึงใน ภาวิตา นณิมัย, 2550) ได้จำแนกทฤษฎีความทุ่มเท ในการทำงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล (Job Involvements as an Individual Difference Variable Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความทุ่มเทในการ ทำงานขึ้นอยู่กับบุคคลจะรู้สึกผิดชอบ มีบุคลิกภาพแบบใด มีความพอใจในงานและพิจารณาผลงาน ที่ปรากฏ

2) ทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานเป็นองค์ประกอบของสถานการณ์ (Job Involvements as a Function of Situation Theory) กลุ่มนี้จะเน้นสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความ ทุ่มเทในการทำงาน เช่น โอกาสในการตัดสินใจ ความรู้สึกถึงความสำคัญ ความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ การพิจารณาตนเอง อิสระในการเป็นเจ้าของงานนั้น เมื่อบุคคลสามารถปรับตามสถานการณ์ องค์การ จะประสบผลสำเร็จ

3) ทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานเกี่ยวข้องกันระหว่างความแตกต่างระหว่าง บุคคลกับสถานการณ์ (Job Involvements as an Individual-Situation Interaction) กลุ่มนี้จะให้ ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงในการที่จะให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความทุ่มเทในการทำงาน

Lodahl and Kejmer (อ้างถึงใน เนติยา แจ่มทิม, 2557) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบ ของพนักงานที่มีความทุ่มเทในการทำงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่างานที่ตนเอง ปฏิบัติอยู่เป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต รวมทั้งเชื่อว่างานจะเป็นภาพลักษณ์ของตนเองที่ แสดงให้บุคคลอื่นรับรู้ด้วย

2) ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่ การให้ความสนใจและเอาใจใส่กับงาน มีความทะเยอทะยาน กล้ารับผิดชอบและเผชิญหน้ากับความผิดพลาดในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน และมีความพยายามในการปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม

3) การทุ่มเทเสียสละให้กับงาน หมายถึง การให้ความสำคัญกับงาน โดยทุ่มเทเสียสละทั้งร่างกายและแรงใจให้กับการทำงาน รวมไปถึงการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้

4) เวลาที่ให้กับงาน หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดยจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน จะเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติ และบางครั้งจะทำงานจนเลยเวลา หรือทำงานนอกเวลาโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนหรือรางวัลใดๆ

5) การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา รวมทั้งในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ซึ่งมักจะเสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

May et al. (2004) ได้อธิบายองค์ประกอบความทุ่มเทในการทำงาน โดยเห็นว่าความทุ่มเทในการทำงานนั้นประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) องค์ประกอบทางด้านร่างกาย (Physical Component) หมายถึง กำลังความสามารถในการทำงาน การทุ่มเทร่างกายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ (Emotional Component) หมายถึง อารมณ์และความรู้สึกที่มีในการทำงาน โดยบุคคลจะแสดงความรู้สึกสนใจกับงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3) องค์ประกอบทางด้านความรู้คิด (Cognitive Component) หมายถึง ความคิด และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ โดยจะจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

Schaufeli and Bakker (2003) ได้เสนอองค์ประกอบของความทุ่มเทในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังในการทำงานสูง ทุ่มเทร่างกายแรงใจและใช้ความพยายามในการทำงาน มีความอดทนไม่ย่อท้อ แม้จะต้องเจอกับอุปสรรคในการทำงาน

2) ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง รู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญ เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจ และมีความทำทหายในการทำงาน

3) ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำจนรู้สึกว่าการเวลาในการทำงานได้ผ่านไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะถอนตัวออกจากงานที่ทำอยู่ได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ออร์พินทร์ ชูชม (2557) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า แนวคิดและทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานของ May et al. (2004) นั้นสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานของ Schaufeli and Bakker (2003) ที่ระบุไว้ว่าความทุ่มเทในการทำงานประกอบด้วยความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทอุทิศตน และความจดจ่อใส่ใจตามลำดับ ถึงแม้จะใช้ชื่อเรียกที่แตกต่างกันก็ตาม และผู้ศึกษาได้เลือกแนวคิดและทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานของ Schaufeli and Bakker (2003) ในการศึกษา

2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

Brown (อ้างถึงใน เกตุนภัส เมธิกสิวัฒน์, 2555) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ไว้ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความยึดมั่นในการทำงาน ความยอมรับนับถือตนเอง และความต้องการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย การได้รับข้อมูลย้อนกลับ การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และงานที่มีความท้าทาย

3) ปัจจัยในการสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ การได้รับดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน

4) ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทในงาน ได้แก่ ความชัดเจนในหน้าที่การงาน และการไม่มีความขัดแย้งที่เกิดจากบทบาทในการทำงาน

Schultz and Schultz (2006) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ อายุ พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความทุ่มเทในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะรู้สึกผูกพันในงานมากกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์

ในงานมาก และมักจะได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบและมีความท้าทายสูง ทำให้เกิดความผูกพันในงานสูง ขณะที่พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันในงานน้อยกว่า เนื่องจากรับรู้ว่าคุณค่าที่ความรับผิดชอบในงานน้อยกว่า และตำแหน่งหน้าที่การงานไม่สามารถกระตุ้นและสร้างความท้าทายในงานได้ นอกจากนี้ความต้องการความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

2) ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางสังคมสามารถมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน โดยพบว่าพนักงานที่ทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมจะมีความทุ่มเทในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานคนเดียว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในงาน สามารถเพิ่มคุณค่าให้แก่งานที่จะทำให้พนักงานมีความทุ่มเทในงานนั้น และการที่องค์กรมอบหมายงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำเร็จของงานจะสามารถเพิ่มระดับความทุ่มเทในการทำงานได้

3) ปัจจัยทางองค์กร ปัจจัยทางองค์กร ได้แก่ การให้รางวัลตอบแทน ความเอาใจใส่ทางด้านสวัสดิการ ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนนโยบายและการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ล้วนมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน หากพนักงานสามารถรับรู้ถึงความสำคัญที่องค์กรให้แก่พนักงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความคาดหวังในการทำงานสูงและหากพนักงานปฏิบัติได้ตามเป้าหมายขององค์กร ก็จะเกิดความคาดหวังในการได้รับรางวัลตอบแทน ได้รับการยกย่อง และหากได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างยุติธรรมแล้ว พนักงานเหล่านั้นจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและทุ่มเทอุทิศตนมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน คุณลักษณะงานที่สามารถตอบสนองความต้องการความก้าวหน้า จะมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน กล่าวคือ งานที่มีความท้าทาย ความรู้ความสามารถ งานที่มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ งานที่เป็นอิสระ งานที่หลากหลาย งานที่มีข้อมูลย้อนกลับและการมีส่วนร่วมในงาน คุณลักษณะงานเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมความต้องการความก้าวหน้าและเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความทุ่มเทในการทำงาน

เนติยา แจ่มทิม (2557) ได้จำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานไว้ดังนี้

1) ด้านของพนักงาน (Employee) การให้พนักงานได้รู้ว่าตนเองมีความสำคัญ (Self-esteem) หากพนักงานได้รู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรแล้ว จะมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน นอกจากนี้การที่พนักงานได้รู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรนั้น ยังเป็นการแสดงออกให้เห็นว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญกับพนักงาน และให้การยอมรับ

ในตัวพนักงาน รวมทั้งยังเป็นการสะท้อนให้กับตัวพนักงานได้รู้ว่าผลการปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับดี เพราะองค์กรยอมรับและเห็นความสำคัญ

2) ด้านของงาน (Work) องค์กรต้องมีการมอบหมายงานให้กับพนักงาน โดยงานที่มอบหมายให้พนักงานทำนั้น ควรให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับงานให้มากที่สุด หากพนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ย่อมเป็นการเสริมสร้างให้พนักงานนั้นเกิดความผูกพันในงาน รับรู้ถึงความเป็นเจ้าของและผูกพันกับงานแล้ว ย่อมทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

3) ด้านองค์กร (Organization) สิ่งที่องค์กรต้องมีการจัดเตรียมไว้ให้แกพนักงาน คือ โอกาสในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หากองค์กรได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในอาชีพแล้ว จะทำให้พนักงานได้รู้ว่าตนเองนั้นมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน หรือเป็นการตั้งเป้าหมายให้แกพนักงาน เป็นการแสดงให้เห็นถึงอนาคตของพนักงานขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กร

2.2.4 การวัดความทุ่มเทในการทำงาน

ในระยะแรกมีข้อเสนอแนวคิดที่ว่าความทุ่มเทในการทำงานเป็นสภาวะที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยบุคคลที่มีระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง แสดงว่ามีความทุ่มเทในการทำงานต่ำ และมีทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานสูง ดังนั้นจึงสามารถวัดความทุ่มเทในการทำงานได้โดยใช้แบบสอบถามวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เช่น แบบสอบถามวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน Oldenburg Burnout Inventory : OLBI ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Exhaustion) และความไม่เกี่ยวข้องในงาน (Disengagement) (Bakker and Demerouti, 2008) และแบบสอบถามวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน Maslach Burnout Inventory : MBI ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความทุ่มเทในการทำงานตามแนวคิดของ Maslach ที่กล่าวไว้ว่าความทุ่มเทในการทำงานมีความตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทุกองค์ประกอบ (ภรรคพร เล็กขาว, 2551) ซึ่งแบบสอบถามวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน Maslach Burnout Inventory : MBI ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) การลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) การรู้สึกว่าคุณไม่ประสบความสำเร็จ (Reduced Personal Accomplishment) (Maslach, Jackson and Leiter, 1997)

อย่างไรก็ตาม การวัดความทุ่มเทในการทำงานโดยใช้แบบสอบถามวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานไม่ได้รับความนิยมน้อยกว่าหลาย เนื่องมาจากการใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือชนิดเดียวกันในการวัดทั้งความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงาน และการอธิบายความแตกต่างของผลลัพธ์ทางบวกและผลลัพธ์ทางลบ เช่น พนักงานที่มีปริมาณงานน้อยและไม่ต้องรับผิดชอบในงาน ทำให้ไม่รู้สึกรู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงาน อาจจะไม่ได้หมายความว่าพนักงานผู้นั้นมีความทุ่มเทในการทำงาน และมีการวิจัยพบว่าองค์ประกอบต่างๆ ของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก นอกจากนี้มีนักวิจัยได้เสนอเอาไว้ว่า การวัดความทุ่มเทในการทำงานควรมีเครื่องมือที่ใช้วัดโดยเฉพาะ (กรรกรพร เล็กขาว, 2551)

Schaufeli and Bakker (2003) ได้พัฒนาแบบวัดความทุ่มเทในการทำงาน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 1,698 คน จาก 4 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ บริษัทประกันภัย งานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย บริษัทกองทุนเงินทดแทน และองค์กรทางด้านสถาปัตยกรรม โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความเหนื่อยล้าในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานจากตัวทำนายที่ต่างกัน พบว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งความเหนื่อยล้าในการทำงานสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์ที่มีต่องาน (Job Demand) และตัวแปรการขาดแคลนทรัพยากรในงาน (Job Resource) ในขณะที่ความทุ่มเทในการทำงาน เป็นตัวแปรกั้นกลางระหว่างความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความพึงพอใจต่อทรัพยากรในงานและตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกหรือย้ายงาน (วัชรินทร์ หนูสมตน, 2553)

Schaufeli and Bakker (2003) ได้พัฒนาแบบวัดความทุ่มเทในการทำงานฉบับเต็มมีชื่อว่า Utrecht Work Engagement Scale (UWES) หรือแบบวัดความทุ่มเทในการทำงานของมหาวิทยาลัยยูเทรชต์ เป็นแบบวัดประเมินค่า 7 ระดับ จากไม่เคยเลย ถึงตลอดเวลา/ทุกวัน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง จำนวน 6 ข้อ ความทุ่มเทอุทิศตน จำนวน 5 ข้อ และความจดจ่อใส่ใจ จำนวน 6 ข้อ และต่อมา Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) ได้พัฒนาแบบวัด UWES ฉบับย่อ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ แต่ละองค์ประกอบมีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังในการทำงานสูง ทุ่มเทแรงกายแรงใจและใช้ความพยายามในการทำงาน มีความอดทนไม่ย่อท้อ แม้จะต้องเจอกับอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามที่มาจากแบบวัด UWES ฉบับย่อ คือ ข้อที่ 1 ข้อที่ 2 และ ข้อที่ 3 ดังต่อไปนี้

- 1) คุณรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน (At my work, I feel bursting with energy)
- 2) คุณรู้สึกมุ่งมั่นและขยันขันแข็งในการทำงาน (At my job, I feel strong and vigorous)
- 3) คุณรู้สึกอยากไปทำงานทุกวัน(When I get up in the morning,I feel like going to work)
- 4) คุณสามารถทำงานได้ต่อเนื่องเป็นเวลานาน (I can continue working for very long periods at a time)
- 5) คุณรู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน (At my job, I am very resilient, mentally)
- 6) คุณพยายามในการทำงานอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าจะต้องเจอกับอุปสรรค (At my work I always persevere, even when things do not go well)

ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญ เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจ และมีความท้าทายในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามที่มาจากแบบวัด UWES ฉบับย่อ คือ ข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และ ข้อที่ 4 ดังต่อไปนี้

- 1) งานที่คุณทำเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นงานที่สำคัญ (I find the work that I do full of meaning and purpose)
- 2) คุณกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ (I am enthusiastic about my job)
- 3) งานที่คุณทำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับคุณ (My job inspires me)
- 4) คุณภาคภูมิใจในงานที่ทำ (I am proud on the work that I do)
- 5) งานที่คุณทำเป็นงานที่มีความท้าทาย (To me, my job is challenging)

ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำจนรู้สึกว่าเวลาในการทำงานได้ผ่านไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะถอนตัวออกจากงานที่ทำอยู่ได้ ซึ่งประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม โดยข้อคำถามที่มาจากแบบวัด UWES ฉบับย่อ คือ ข้อที่ 3 ข้อที่ 4 และ ข้อที่ 5 ดังต่อไปนี้

- 1) ในขณะที่ทำงาน คุณรู้สึกว่าเวลามักผ่านไปอย่างรวดเร็วเสมอ (Time flies when I'm working)
- 2) คุณมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ จนลืมสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว (When I am working, I forget everything else around me)

3) คุณรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงาน (I feel happy when I am working intensely)

4) คุณรู้สึกหมกมุ่นกับงานที่ทำ (I am immersed in my work)

5) คุณรู้สึกพลัดเพลินไปกับการทำงาน (I get carried away when I'm working)

6) คุณรู้สึกยากที่จะปลีกตัวออกจากงาน เพื่อไปทำอย่างอื่น (It is difficult to detach myself from my job)

ทั้งนี้แบบวัดความความทุ่มเทในการทำงาน Utrecht Work Engagement Scale (UWES) หรือแบบวัดความทุ่มเทในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยยูเทรชต์ ทั้งแบบวัดฉบับเต็มและแบบวัดฉบับย่อได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากประเทศต่างๆ พบว่าแบบวัดความทุ่มเทในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สำหรับการศึกษานในประเทศไทยเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน งานวิจัยหลายฉบับได้มีการนำแบบวัด UWES ทั้งฉบับเต็ม 17 ข้อคำถาม และฉบับย่อ 9 ข้อคำถามมาใช้และพบว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมีค่ามากกว่า .80 ขึ้นไป (อรพินทร์ ชูชม, 2557)

ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้เลือกใช้เครื่องมือวัดความทุ่มเทในการทำงานตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker โดยใช้แบบสอบวัดความทุ่มเทในการทำงานยูเทรชต์ฉบับเต็ม (Utrecht Work Engagement Scale : UWES) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทอุทิศตน และความจดจ่อใส่ใจ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Saks (2006) ได้ศึกษาปัจจัยเหตุที่ทำให้พนักงานผูกพันทุ่มเทในงานและผลลัพธ์ของความผูกพันทุ่มเทในงานของพนักงาน (Antecedents and Consequences of Employee Engagement) โดยได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คน จากพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีโครงสร้างและลักษณะงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การให้รางวัล และการได้รับความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและไม่เอาเปรียบพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงาน และผลลัพธ์ของความผูกพันทุ่มเทในการทำงาน คือ พนักงานมีความพึงพอใจต่องาน และความตั้งใจลาออกจากองค์กรลดลง

Chen (2007) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานของลูกจ้างในบริบทของจีน ผลการศึกษาพบว่า การให้รางวัล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยที่เพิ่มระดับความทุ่มเทในงาน

วิกรม อัสวีกุล (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออก โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่เปิดดำเนินการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 389 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามคุณลักษณะบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และพนักงานที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงจะมีระดับความทุ่มเทในการทำงานสูง ความตั้งใจลาออกต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ

อัมพร วิชกุล (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสระแก้ว ฉะเชิงเทรา ระยอง ชลบุรี จันทบุรี ตราด ปราจีนบุรี และนครนายก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 296 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ วุฒิการศึกษา และลักษณะงานที่ต่างกันนั้น มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ และรายได้ที่ต่างกัน ส่งผลให้ความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลของชีวิต การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภรรคพร เล็กขาว (2551) ได้ศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจสอบแผ่นดิน จำนวน 105 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจสอบแผ่นดินอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความทุ่มเทอุทิศตน และด้านความจดจ่อใส่ใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจสอบแผ่นดิน ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปริมาณงาน ลักษณะงาน ขอบเขตงาน ความคลุมเครือของบทบาท และลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา

อานนท์ จำปา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความทุ่มเทในงาน กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 153 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความทุ่มเทในงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงาน

สุภาพร เหมือนละม้าย (2555) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ซึ่งทำการวิจัยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันในงานที่ต่างกัน โดยพยาบาลที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย และพยาบาลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับหัวหน้าจะมีความผูกพันในงานมากกว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ และการรับรู้ความสามารถในตนเอง การได้รับความยอมรับนับถือ คุณลักษณะงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ การได้รับผลสะท้อนกลับ และบรรยากาศในองค์การ การที่องค์การมีนโยบายและเป้าหมายองค์การที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

ภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) ได้ศึกษาจิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัด สมุทรปราการ จำนวน 328 คน ซึ่งมีตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ด้านความรักความเมตตาต่อศิษย์ ด้านความเสียสละ ด้านความอดทน ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ และปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ส่วนตัวแปรตาม คือ ความทุ่มเทในการทำงานของครู ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัด สมุทรปราการ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ความก้าวหน้าในอาชีพ และความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครูทั้ง 6 ด้าน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง 3 ด้าน ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงาน

ลำพันธ์ ราชย์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 520 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในโรงเรียน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม และปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร โดยได้รับการเอาใจใส่ดูแลและได้รับความยุติธรรมจากองค์กร ต่างเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เนติยา แจ่มทิม และจารุวรรณ สอนองญาติ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยพระธาตุพนม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน ซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยพระธาตุพนม 29 แห่ง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความทุ่มเทในงาน

ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว และลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,337 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่องานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่องาน ได้แก่ ปัจจัยด้านแนวโน้มนิยมเชิงทางบวก ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านการบริหารจัดการขององค์กร ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาจากหัวหน้า เช่น การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และปัจจัยด้านสิ่งที่ได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่องาน

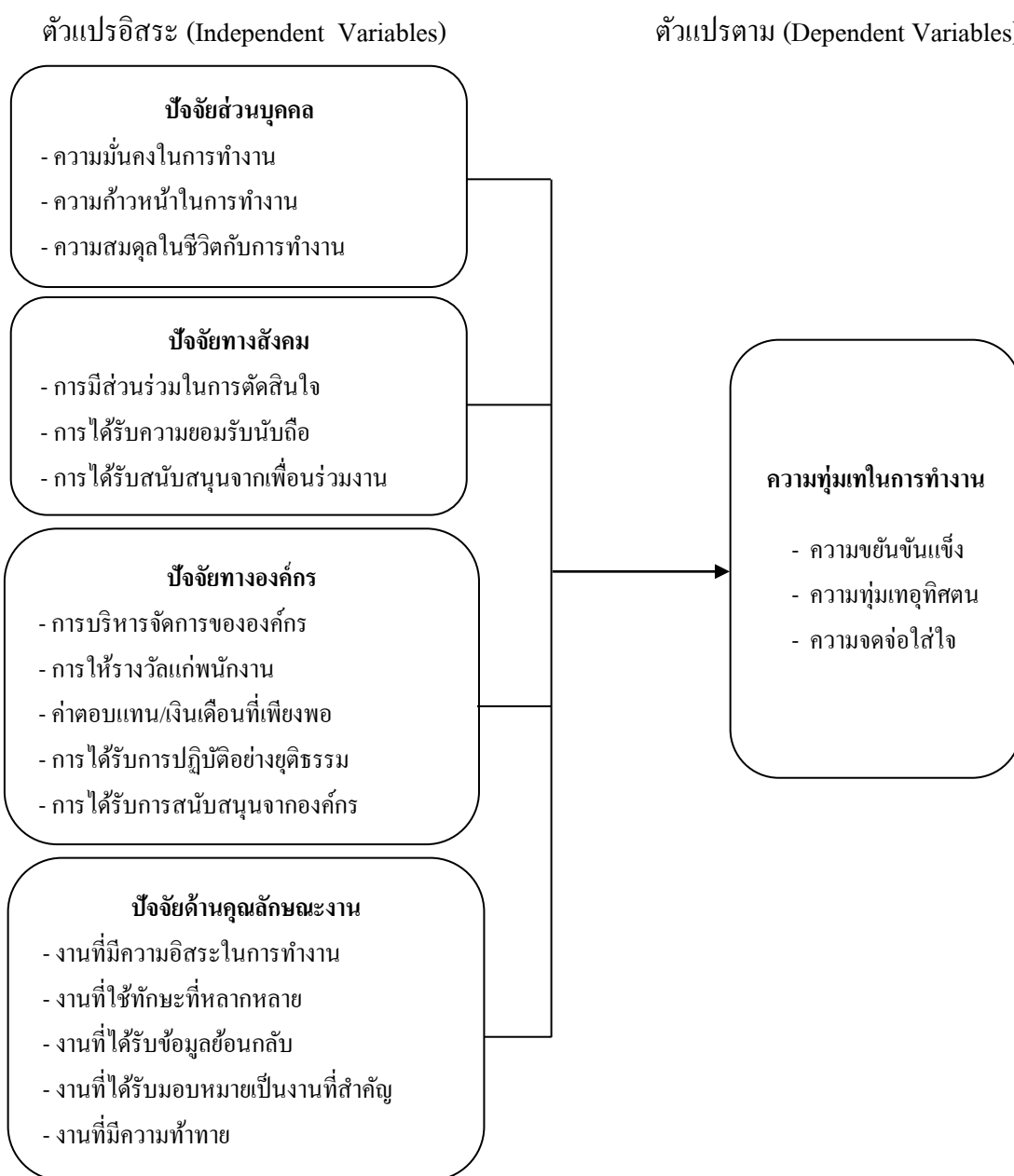
จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	Saks (2006)	Chen (2007)	วิกรม อัครวิกุล (2541)	อัมพร วิชกุล (2549)	ภรรคพร เล็กขาว (2551)	อานนท์ จำปา (2552)	สุภาพร เหมือนและม้าย (2555)	ภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556)	ลำพันธ์ ราชี (2556)	เนติยา และ จารุวรรณ (2559)	ชูชัย และ พงษ์จันทร์ (2560)	ผู้ศึกษา
ปัจจัยส่วนบุคคล												
ความมั่นคงในการทำงาน			✓	✓		✓						✓
ความก้าวหน้าในการทำงาน				✓	✓	✓		✓				✓
ความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน				✓		✓				✓		✓
ปัจจัยทางสังคม												
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		✓										✓
การได้รับความยอมรับนับถือ							✓					✓
การได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน				✓							✓	✓
ปัจจัยทางองค์กร												
การบริหารจัดการขององค์กร							✓		✓		✓	✓
การให้รางวัลแก่พนักงาน	✓	✓										✓
ค่าตอบแทน/เงินเดือนที่เพียงพอ				✓		✓			✓		✓	✓
การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม	✓				✓				✓		✓	✓
การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	✓	✓								✓		✓
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน												
งานที่มีความอิสระในการทำงาน	✓			✓	✓	✓	✓				✓	✓
งานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย	✓			✓	✓		✓				✓	✓
งานที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ	✓			✓	✓		✓				✓	✓
งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญ	✓			✓	✓		✓				✓	✓
งานที่มีความท้าทาย	✓			✓	✓						✓	✓

2.4 กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับการศึกษารายงานที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผู้ศึกษาสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 รูปแบบการศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ช่วงอายุ 23-38 ปี จำนวน 3,416 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ.2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ช่วงอายุ 23-38 ปี จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

	N	=	ขนาดของประชากร
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)
แทนค่า	n	=	$\frac{3,416}{1 + 3,416(0.05)^2}$
	n	=	358

3.1.2 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับงานศึกษานี้ จำนวน 360 คน ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลศึกษาต่อไป

3.2 รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) รูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวาย โดยอ้างอิงจากทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารต่างๆ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในด้านเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Response Questions)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน โดยผู้ศึกษาใช้แบบวัดที่พัฒนาจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน โดย

แบบสอบถามมีทั้งหมด 18 ข้อ ซึ่งข้อคำถามแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางองค์กร และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน โดยแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ข้อคำถามที่ 1 – 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ซึ่งข้อคำถามพัฒนามาจากงานวิจัยของ วิกรม อัสวิกุล (2541) และ อัมพร วิชกุล (2549) และพัฒนามาจากงานวิจัยของอีกหลายๆ ท่าน (ภรรคพร เล็กขาว, 2551; อานนท์ จำปา, 2552; ภาวัต ตั้งเพชรเดโช, 2556) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อที่	คำถาม
1.	ในภาพรวมคุณคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีความมั่นคง
2.	คุณคิดว่าคุณสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป
3.	คุณมีโอกาสดำเนินการพัฒนาทักษะความรู้อยู่เสมอ
4.	คุณมีโอกาสดำเนินปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ
5.	คุณสามารถแบ่งเวลาให้กับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

ข้อคำถามที่ 6 - 8 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม มีข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับความยอมรับนับถือ และการได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งข้อคำถามพัฒนามาจากงานวิจัยของ Chen (2007) และ

พัฒนามาจากงานวิจัยของอีกหลายๆ ท่าน (อัมพร วิชกุล, 2549; สุภาพร เหมือนละม้าย, 2555) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม

ข้อที่	คำถาม
6.	คุณสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ และสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
7.	คุณมีความสามารถในการปฏิบัติงาน จนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
8.	คุณได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

ข้อคำถามที่ 9 – 13 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์กร การให้รางวัลแก่พนักงาน การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เพียงพอ การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งข้อคำถามพัฒนามาจากงานวิจัยของ Saks (2006) และอัมพร วิชกุล (2549) และพัฒนามาจากงานวิจัยของอีกหลายๆ ท่าน (ภรรคพร เล็กขาว, 2551; อานนท์ จำปา, 2552; ลำพันธ์ ราษี, 2556) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางองค์กร

ข้อที่	คำถาม
9.	องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายในการบริหารงาน และโครงสร้าง การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอน
10.	องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่มีการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี
11.	คุณได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม
12.	คุณได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เหมือนพนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร
13.	องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่เห็นความสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ อบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ

ข้อคำถามที่ 14 – 18 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่มีความอิสระในการทำงาน งานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ งานที่มีความสำคัญ และงานที่มีความท้าทาย ซึ่งข้อคำถามพัฒนามาจากงานวิจัยของ ภรรคพร เล็กขาว (2551) และพัฒนามาจากงานวิจัยของอีกหลายๆ ท่าน (อานนท์ จำปา, 2552; สุภาพร เหมือนละม้าย, 2555) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

ข้อที่	คำถาม
14.	งานที่คุณได้รับมอบหมายสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง
15.	งานที่คุณได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะหลากหลายด้านในการทำงาน
16.	คุณได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
17.	คุณมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
18.	งานที่คุณได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของคุณ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน โดยผู้ศึกษาใช้แบบวัดที่พัฒนาจากแบบสอบถามความทุ่มเทในการทำงาน Utrecht Work Engagement Scale (UWES) จากแนวคิดของ Schaufeli และ Bakker (2003) โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 17 ข้อ ซึ่งข้อคำถามมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็ง 6 ข้อ ด้านความทุ่มเทอุทิศตน 5 ข้อ และด้านความจดจ่อใส่ใจ 6 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ซึ่งข้อคำถามที่ 1 – 6 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับด้านความขยันขันแข็ง มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 ข้อคำถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านความขยันขันแข็ง

ข้อที่	คำถาม
1.	คุณรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน
2.	คุณรู้สึกมุ่งมั่นและขยันขันแข็งในการทำงาน
3.	คุณรู้สึกอยากไปทำงานทุกวัน
4.	คุณสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน
5.	คุณรู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน
6.	คุณพยายามในการทำงานอยู่เสมอ ถึงแม้จะต้องเจอกับอุปสรรค

ข้อคำถามที่ 7 – 11 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับด้านความทุ่มเทอุทิศตน ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 ข้อคำถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านความทุ่มเทอุทิศตน

ข้อที่	คำถาม
7.	งานที่คุณทำเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นงานที่สำคัญ
8.	คุณกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ
9.	งานที่คุณทำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับคุณ
10.	คุณภาคภูมิใจในงานที่ทำ
11.	งานที่คุณทำเป็นงานที่มีความท้าทาย

ข้อคำถามที่ 12 – 17 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับด้านความจดจ่อใส่ใจ ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 ข้อคำถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านความจดจ่อใส่ใจ

ข้อที่	คำถาม
12.	ในขณะที่ทำงาน คุณรู้สึกว่าเวลามักผ่านไปอย่างรวดเร็วเสมอ
13.	คุณมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ จนลืมสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว
14.	คุณรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงาน
15.	คุณรู้สึกหมกมุ่นกับงานที่ทำ
16.	คุณรู้สึกเพลิดเพลินไปกับการทำงาน
17.	คุณรู้สึกยากที่จะปลีกตัวออกจากงาน เพื่อไปทำอย่างอื่น

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และนำร่างแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2) นำร่างแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 18 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.891 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 17 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.859 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานทั้ง 4 ปัจจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล	มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.726
ปัจจัยทางสังคม	มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.701
ปัจจัยทางองค์กร	มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.809
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.821
แบบสอบถามความทุ่มเทในการทำงานทั้ง 3 ด้าน	
ด้านความขยันขันแข็ง	มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.756
ด้านความทุ่มเทอุทิศตน	มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.742
ด้านความจดจ่อใส่ใจ	มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.800

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นพนักงานเจนเออร์ชั้นนาย ช่วงอายุ 23-38 ปี จำนวน 360 คน

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บได้จากการศึกษาเอกสาร สิ่งพิมพ์ บทความ วารสาร หนังสือวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

1) ข้อมูลตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูล

2) ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางองค์กร และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน โดยผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งในการพิจารณาและสรุปผลการศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานทั้ง 4 ปัจจัย

3) ข้อมูลตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความทุ่มเทอุทิศตน และด้านความจดจ่อใส่ใจ โดยผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งในการพิจารณาและสรุปผลการศึกษาระดับความทุ่มเทในการทำงานทั้ง 3 ด้าน

ผู้ศึกษาได้แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น 5 ระดับ ได้แก่ สูงที่สุด สูง ปานกลาง ต่ำ ต่ำที่สุด โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้นและกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนอันตรภาคชั้น} \\ &= (5-1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.9 เกณฑ์การประเมิน

ช่วงคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
4.21 – 5.00	ระดับสูงที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับสูง
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับต่ำ
1.00 – 1.80	ระดับต่ำที่สุด

4) ในการหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป กับตัวแปรตาม (Dependent Variables) จำนวน 1 ตัวแปร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) ซึ่งสามารถเขียนอยู่ในรูปของสมการได้ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad Y &= \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e \\ \text{เมื่อ} \quad Y &= \text{ค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม} \\ \beta_0 &= \text{ส่วนตัดแกน Y เมื่อ } X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0 \end{aligned}$$

β_1, \dots, β_k	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k ตามลำดับ
X_1, \dots, X_k	=	ค่าของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง p ตามลำดับ
k	=	จำนวนตัวแปรอิสระ
e	=	ค่าความคลาดเคลื่อน

3.5.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Means)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Adjusted R Square	แทน	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
SE_{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
SE B	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของข้อมูล
MS	แทน	ความแปรปรวนของข้อมูล

Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
X ₁	แทน	ปัจจัยส่วนบุคคล
X ₂	แทน	ปัจจัยทางสังคม
X ₃	แทน	ปัจจัยทางองค์กร
X ₄	แทน	ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน
Y	แทน	ความทุ่มเทในการทำงาน

3.5.2 การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีความจำเป็นต้องตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์เบื้องต้นก่อน ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบข้อมูลของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

3.5.2.1 ข้อมูลมีการแจกแจงปกติ (Normality)

1) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (N) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีการแจกแจงปกติควรมีจำนวนมากกว่า 30 ตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) และในการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 ตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จึงถือว่าข้อมูลมีจำนวนที่เพียงพอและข้อมูลมีการแจกแจงปกติ

2) การตรวจสอบข้อมูลโดยกราฟ Histogram พบว่าลักษณะกราฟที่ได้เป็นรูประฆังคว่ำ มีความโค้งปกติสมมาตร จึงถือว่าข้อมูลนำมาวิเคราะห์มีการแจกแจงปกติ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

3) การตรวจสอบค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูลนำมาใช้ในการวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า ค่าความเบ้ของข้อมูลอยู่ในช่วง -0.389 ถึง -0.225 ซึ่งค่าความเบ้ที่ยอมรับได้จะมีค่าความเบ้ไม่เกิน 3.00 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ค่าความโด่งของข้อมูลอยู่ในช่วง 0.690 ถึง 1.924 ซึ่งค่าความโด่งที่ยอมรับได้จะมีค่าความโด่งไม่เกิน 10.00 (พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556) ดังนั้นจึงถือว่าข้อมูลนำมาวิเคราะห์มีการแจกแจงปกติ

3.5.2.2 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตัวแปรแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ไม่ก่อให้เกิด Autocorrelation ซึ่งสามารถตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้โดยการหาค่า Durbin-Watson เมื่อพิจารณาพบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.703 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง 1.5 –2.5 แสดงว่าเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2552) ดังนั้นจึงถือว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีอิสระต่อกันและไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

3.5.2.3 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity)

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย วิทยาลัยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางองค์กร และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) นั้นตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ไม่ก่อให้เกิดปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง (Multicollinearity) ซึ่งสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2551)

เมื่อ r แทนค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$r < 0.20$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรน้อย
$0.21 < r \leq 0.40$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างน้อย
$0.41 < r \leq 0.60$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปานกลาง
$0.61 < r \leq 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวค่อนข้างมาก
$r > 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาก

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผู้ศึกษาได้กำหนดการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน
- 4.3 ความทุ่มเทในการทำงาน
- 4.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
- 4.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานเจเนอเรชันวาย พบว่า เพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.30 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 44.70

ระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26.40 และน้อยที่สุดคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานระดับ 4-6 คิดเป็นร้อยละ 78.10 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งงานระดับ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 12.80 และน้อยที่สุดคือตำแหน่งงานระดับ 7-9 คิดเป็นร้อยละ 9.10 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 0-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.70 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 9-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.90 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.80 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.10 และน้อยที่สุดคือ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.10 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย

(n = 360)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	199	55.30
หญิง	161	44.70
ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	25	6.90
ปริญญาตรี	240	66.70
ปริญญาโท	95	26.40
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับ 1 – 3	46	12.80
ระดับ 4 – 6	281	78.10
ระดับ 7 – 9	33	9.10
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
0 – 4 ปี	160	44.40
5 – 8 ปี	150	41.70
9 – 12 ปี	50	13.90
รายได้ต่อเดือน		
15,000 – 30,000 บาท	244	67.80
30,001 – 45,000 บาท	94	26.10
มากกว่า 45,000 บาท	22	6.10

4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน

ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}= 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยทางสังคม ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ($\bar{X}= 3.94$) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ($\bar{X}= 3.88$) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยทางองค์กร ($\bar{X}= 3.66$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน 4 ปัจจัย

(n = 360)			
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยทางสังคม	4.03	0.45	มาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคล	3.94	0.51	มาก
3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	3.88	0.52	มาก
4. ปัจจัยทางองค์กร	3.66	0.60	มาก
รวม	3.88	0.40	มาก

4.2.1 ปัจจัยทางสังคม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน ในด้านปัจจัยทางสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.03$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในด้านปัจจัยทางสังคมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คุณได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X}= 4.13$) รองลงมา คือ คุณมีความสามารถในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}= 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คุณสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ และสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}= 3.94$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านปัจจัยทางสังคม

(n = 360)

ปัจจัยทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. คุณได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.13	0.55	มาก
2. คุณมีความสามารถในการปฏิบัติงาน จนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.58	มาก
3. คุณสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ และสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.61	มาก
รวม	4.03	0.45	มาก

4.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก (\bar{X} = 3.94) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในด้านปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คุณสามารถแบ่งเวลาให้กับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (\bar{X} = 4.10) รองลงมา คือ คุณมีโอกาสดำเนินการพัฒนาทักษะความรู้อยู่เสมอ (\bar{X} = 3.96) ในภาพรวมคุณคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีความมั่นคง (\bar{X} = 3.88) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คุณคิดว่าคุณสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป (\bar{X} = 3.87) และคุณมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ (\bar{X} = 3.87) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันตามลำดับ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 360)

ปัจจัยส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. คุณสามารถแบ่งเวลาให้กับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.86	มาก
5. คุณมีโอกาสดำเนินการพัฒนาทักษะความรู้อยู่เสมอ	3.96	0.77	มาก
6. ในภาพรวมคุณคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีความมั่นคง	3.88	0.69	มาก
7. คุณคิดว่าคุณสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป	3.87	0.83	มาก
8. คุณมีโอกาสดำเนินปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	3.87	0.68	มาก
รวม	3.94	0.51	มาก

4.2.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน ในด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.88) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ งานที่คุณได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะหลากหลายด้านในการทำงาน (\bar{X} = 4.03) รองลงมา คือ งานที่คุณได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถของคุณ (\bar{X} = 3.89) งานที่คุณได้รับมอบหมายสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง (\bar{X} = 3.86) คุณมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ (\bar{X} = 3.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คุณได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (\bar{X} = 3.78) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน
(n = 360)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
9. งานที่คุณได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะหลากหลาย ด้านในการทำงาน	4.03	0.73	มาก
10. งานที่คุณได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถของคุณ	3.89	0.77	มาก
11. งานที่คุณได้รับมอบหมายสามารถกำหนดรูปแบบ และวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.86	0.73	มาก
12. คุณมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มี ความสำคัญ	3.85	0.69	มาก
13. คุณได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.78	0.72	มาก
รวม	3.88	0.52	มาก

4.2.4 ปัจจัยทางองค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน ในด้านปัจจัยทางองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในด้านปัจจัยทางองค์กรอยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่เห็นความสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ อบรม ศึกษาคุณงาน ศึกษาต่อ (\bar{X} = 3.79) รองลงมา คือองค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายในการบริหารงาน และโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอน (\bar{X} = 3.77) คุณได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เหมือนพนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร (\bar{X} = 3.70) คุณได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม (\bar{X} = 3.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่มีการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี (\bar{X} = 3.46) ตามลำดับดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานในด้านปัจจัยทางองค์กร

(n = 360)

ปัจจัยทางองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
14. องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่เห็นความสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ	3.79	0.85	มาก
15. องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายในการบริหารงาน และโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอน	3.77	0.79	มาก
16. คุณได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เหมือนพนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร	3.70	0.76	มาก
17. คุณได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.60	0.81	มาก
18. องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่มีการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี	3.46	0.85	มาก
รวม	3.66	0.60	มาก

4.3 ความทุ่มเทในการทำงาน

ระดับความทุ่มเทในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X}= 3.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทอุทิศตน ($\bar{X}= 3.94$) รองลงมา คือ ด้านความขยันขันแข็ง ($\bar{X}= 3.85$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความจดจ่อใส่ใจ ($\bar{X}= 3.67$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ระดับความทุ่มเทในการทำงาน 3 ด้าน

(n = 360)

ความทุ่มเทในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความทุ่มเทอุทิศตน	3.94	0.60	มาก
2. ด้านความขยันขันแข็ง	3.85	0.56	มาก
3. ด้านความจดจ่อใส่ใจ	3.67	0.58	มาก
รวม	3.82	0.51	มาก

4.3.1 ด้านความทุ่มเทอุทิศตน

ความทุ่มเทในการทำงาน ในด้านความทุ่มเทอุทิศตน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในด้านการทุ่มเทอุทิศตนอยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คุณภาพภูมิใจในงานที่ทำ ($\bar{X}= 4.11$) รองลงมา คือ งานที่คุณทำเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นงานที่สำคัญ ($\bar{X}= 4.07$) คุณกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X}= 3.93$) งานที่คุณทำเป็นงานที่มีความท้าทาย ($\bar{X}= 3.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่คุณทำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับคุณ ($\bar{X}= 3.65$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ระดับความทุ่มเทในการทำงานในด้านความทุ่มเทอุทิศตน

(n = 360)

ด้านความทุ่มเทอุทิศตน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. คุณภาพภูมิใจในงานที่ทำ	4.11	0.76	มาก
2. งานที่คุณทำเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นงานที่สำคัญ	4.07	0.66	มาก
3. คุณกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	3.93	0.64	มาก
4. งานที่คุณทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	3.91	0.83	มาก
5. งานที่คุณทำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับคุณ	3.65	0.80	มาก
รวม	3.94	0.60	มาก

4.3.2 ด้านความขยันขันแข็ง

ความทุ่มเทในการทำงาน ในด้านความขยันขันแข็ง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในด้านความขยันขันแข็งอยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ คุณพยายามในการทำงานอยู่เสมอ ถึงแม้จะต้องเจอกับอุปสรรค ($\bar{X}= 4.20$) รองลงมา คือ คุณรู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน ($\bar{X}= 3.89$) คุณรู้สึกมุ่งมั่นและขยันขันแข็งในการทำงาน ($\bar{X}= 3.88$) คุณสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ($\bar{X}= 3.83$) คุณรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน ($\bar{X}= 3.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คุณรู้สึกอยากไปทำงานทุกวัน ($\bar{X}= 3.57$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ระดับความทุ่มเทในการทำงาน ในด้านความขยันขันแข็ง

(n = 360)			
ด้านความขยันขันแข็ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. คุณพยายามในการทำงานอยู่เสมอ ถึงแม้จะต้องเจอกับอุปสรรค	4.20	0.53	มาก
7. คุณรู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน	3.89	0.69	มาก
8. คุณรู้สึกมุ่งมั่นและขยันขันแข็งในการทำงาน	3.88	0.73	มาก
9. คุณสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน	3.83	0.80	มาก
10. คุณรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน	3.74	0.76	มาก
11. คุณรู้สึกอยากไปทำงานทุกวัน	3.57	0.87	มาก
รวม	3.85	0.56	มาก

4.3.3 ด้านความจดจ่อใส่ใจ

ความทุ่มเทในการทำงาน ในด้านความจดจ่อใส่ใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X}= 3.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในด้านความจดจ่อใส่ใจอยู่ในเกณฑ์ระดับมากมีจำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ในขณะที่ทำงาน คุณรู้สึกว่าเวลามักผ่านไปอย่างรวดเร็วเสมอ ($\bar{X}= 4.04$) คุณมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ จนลืมสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว ($\bar{X}= 3.74$) คุณรู้สึกเพลิดเพลินไปกับการทำงาน ($\bar{X}= 3.66$) คุณรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงาน ($\bar{X}= 3.63$) คุณรู้สึกหมกมุ่นกับงานที่ทำ ($\bar{X}= 3.56$) ตามลำดับ และอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางมีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ คุณรู้สึกยากที่จะปลีกตัวออกจากงานที่ทำ เพื่อไปทำอย่างอื่น ($\bar{X}= 3.37$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ระดับความทุ่มเทในการทำงานในด้านความจดจ่อใส่ใจ

(n = 360)

ด้านความจดจ่อใส่ใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
12. ในขณะที่ทำงาน คุณรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วเสมอ	4.04	0.75	มาก
13. คุณมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ จนลืมสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว	3.74	0.83	มาก
14. คุณรู้สึกเพลิดเพลินไปกับการทำงาน	3.66	0.82	มาก
15. คุณรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงาน	3.63	0.80	มาก
16. คุณรู้สึกหมกมุ่นกับงานที่ทำ	3.56	0.79	มาก
17. คุณรู้สึกยากที่จะปลีกตัวออกจากงานที่ทำ เพื่อไปทำอย่างอื่น	3.37	1.01	ปานกลาง
รวม	3.67	0.58	มาก

4.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

เมื่อพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.392 – 0.535 โดยปัจจัยส่วนบุคคล (X1) และปัจจัยทางสังคม (X2) มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย มีค่าเท่ากับ 0.392 และตัวแปรอิสระที่เหลือมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร		X1	X2	X3	X4	Y
ปัจจัยส่วนบุคคล	X1	1				
ปัจจัยทางสังคม	X2	0.392*	1			
ปัจจัยทางองค์กร	X3	0.474*	0.437*	1		
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	X4	0.443*	0.475*	0.535*	1	
ความทุ่มเทในการทำงาน	Y	0.481*	0.445*	0.460*	0.628*	1

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

4.5.1 การทดสอบสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ไข และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.678 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.459 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงาน ได้ร้อยละ 45.9 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.373 ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ไขและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.628 ^a	0.394	0.392	0.394
2	0.667 ^b	0.445	0.442	0.377
3	0.678 ^c	0.459	0.455	0.373

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X1

c. Predictors: (Constant), X4, X1, X2

4.5.2 ค่าความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางสังคม ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression Analysis)

	Model	SS	df	MS	F	Sig.
1	Regression	36.113	1	36.113	232.776*	.000 ^b
	Residual	55.541	358	0.155		
	Total	91.654	359			
2	Regression	40.831	2	20.415	143.406*	.000 ^c
	Residual	50.823	357	0.142		
	Total	91.654	359			
3	Regression	42.099	3	14.033	100.811*	.000 ^d
	Residual	49.555	356	0.139		
	Total	91.654	359			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

b. Predictors: (Constant), X4

c. Predictors: (Constant), X4, X1

d. Predictors: (Constant), X4, X1, X2

4.5.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีทั้งสิ้น 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (X1) ปัจจัยทางสังคม (X2) และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (X4) ซึ่งตัวแปรที่สามารถทำนายความทุ่มเทในการทำงานได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ($B = 0.451$) รองลงมา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ($B = 0.219$) และปัจจัยทางสังคม ($B = 0.154$) ตามลำดับ และตัวแปรทุกตัวส่งผลทางบวก โดยสามารถทำนายความทุ่มเทในการทำงานได้ร้อยละ 45.9 ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานโดยใช้วิธีการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

Model		B	SE B	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)		0.583	0.204		2.861*	0.004
ปัจจัยส่วนบุคคล	X1	0.219	0.044	0.222	4.969*	0.000
ปัจจัยทางสังคม	X2	0.154	0.051	0.137	3.018*	0.003
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	X4	0.451	0.045	0.464	9.941*	0.000
R = 0.678		R ² _{adj} = 0.455				
R ² = 0.459		SE _{est} = 0.373				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.583 + 0.219(X1) + 0.154(X2) + 0.451(X4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.222(Z1) + 0.137(Z2) + 0.464(Z4)$$

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่น วาย กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผู้ศึกษาได้กำหนดการนำเสนอ สรุปผลการศึกษา ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มี ตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 4 – 6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 0 – 4 ปี และมีรายได้ต่อ เดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน ทั้ง 4 ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ปัจจัยทาง สังคม ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และปัจจัยทางองค์กร ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความทุ่มเทในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับความทุ่มเทในการทำงาน สำนักงานใหญ่ ทั้ง 3 ด้าน ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความ ทุ่มเทอุทิศตน ด้านความขยันขันแข็ง และด้านความจดจ่อใส่ใจ ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่าตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกคัดเลือกเข้าไปในสมการพยากรณ์มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (X1) ปัจจัยทางสังคม (X2) และปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (X4) โดยทั้ง 3 ตัวแปรให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.678 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ (R^2_{adj}) เท่ากับ 0.459 ดังนั้นตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงาน ได้ร้อยละ 45.9 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ว่า $\hat{Y} = 0.583 + 0.219(X1) + 0.154(X2) + 0.451(X4)$ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ว่า $\hat{Z} = 0.222(Z1) + 0.137(Z2) + 0.464(Z4)$

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายปัจจัย โดยเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ปัจจัยทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับความยอมรับนับถือ และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ว่า ถึงแม้ว่าองค์กรจะประกอบด้วยพนักงานหลายช่วงอายุก็ตาม แต่ทว่าทุกคนก็เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พนักงานเจนเนอเรชันวายสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ และองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเจนเนอเรชันวายสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามขอบเขตภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยพนักงานเจนเนอเรชันวายได้รับการความช่วยเหลือ ความเอาใจใส่ ความร่วมมือ และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และพนักงานเจนเนอเรชันวายที่มีความรู้ความสามารถแสดงถึงศักยภาพ คิดค้นนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ สามารถแสดงผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงานผู้นั้นจะได้รับการยกย่องนับถือ ทั้งหมดที่กล่าวมานี้จึงส่งผลให้ระดับปัจจัยทางสังคมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chen (2007) ที่กล่าวว่า พนักงานรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ส่วนการศึกษาของ อัมพร วิชกุล (2549) และสุภาพร เหมือนละม้าย (2555) เป็นการศึกษาถึงการได้รับการสนับสนุน

จากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความยอมรับนับถือว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานเท่านั้น ไม่ได้ศึกษาถึงระดับการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และระดับการได้รับความยอมรับนับถือ

2) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงานในองค์กร รับรู้ถึงความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และพนักงานเจนเนอเรชั่นวายสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม กล่าวคือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ถือเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ และเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กร และบุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจและไม่มีกรปลดออกจากงานตามสถานะเศรษฐกิจ พนักงานจะโดนปลดออกจากงานก็ต่อเมื่อพนักงานกระทำความผิดร้ายแรงขัดต่อกฎระเบียบขององค์กรเท่านั้น ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานเจนเนอเรชั่นวายได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เสมอและพนักงานเจนเนอเรชั่นวายทุกคนมีโอกาสดำเนินปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและตามผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นพนักงานเจนเนอเรชั่นวายจึงรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงานและรับรู้ถึงความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิกรม อัสวีกุล (2541), อานนท์ จำปา (2552) และภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) พบว่าพนักงานมีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูง ในด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน องค์กรได้จัดสรรปริมาณงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมกับชั่วโมงเวลาการทำงานในแต่ละวัน พนักงานเจนเนอเรชั่นวายจึงสามารถวางแผนการทำงานให้สำเร็จ ล่วงและสามารถจัดสรรเวลาให้แก่ชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล จึงส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของอานนท์ จำปา (2552) พบว่า ด้านการรับรู้คุณภาพชีวิตของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากอาชีพครูมีภาระงานที่มากและตารางชั่วโมงสอนที่ชัดเจน เมื่อมีงานพิเศษเข้ามาต้องใช้เวลาช่วงพักระหว่างสอนหรือเวลาหลังเลิกงานทำงานพิเศษนั้นๆ

3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย งานที่มีความอิสระในการทำงาน งานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญ และงานที่มีความท้าทาย จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายรับรู้ว่างานที่ตนเองได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์กร สามารถช่วยพัฒนาและ

ขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต พนักงานเจเนอเรชั่นวายจึงรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูงและท้าทายความรู้ความสามารถที่ตนเองมี เนื่องจากต้องใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและสำเร็จเสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนี้องค์กรยังเล็งเห็นถึงความสำคัญในการให้พนักงานเจเนอเรชั่นวายมีอิสระในการทำงาน สามารถวางแผน กำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งการให้อิสระทางความคิดจะช่วยให้พนักงานเจเนอเรชั่นวายสามารถคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากวิธีการเดิม ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานทำให้งานเสร็จเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพนักงานเจเนอเรชั่นวายจะได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือแม้กระทั่งหน่วยงานอื่นๆ ในองค์กรขอให้นำผลงานไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำและพร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในพัฒนางานให้มีคุณภาพต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีท่านใดศึกษาถึงระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์และการมีอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะงานเท่านั้น

4) ปัจจัยทางองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การบริหารจัดการขององค์กร การให้รางวัลแก่พนักงาน ค่าตอบแทนและเงินเดือนที่เพียงพอ การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ว่า ในด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร องค์กรถือว่าพนักงานคือทรัพยากรหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร พนักงานต้องได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอยู่เสมอ องค์กรจึงจัดให้มีการอบรม ศึกษา ฝึกงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานเจเนอเรชั่นวายศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งในการอบรมนั้น พนักงานเจเนอเรชั่นวายสามารถเลือกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในด้านที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ หรือสามารถเลือกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในด้านที่ตนเองสนใจ (Training Needs) และในด้านการให้รางวัลแก่พนักงาน องค์กรมีการให้รางวัลแก่พนักงานเจเนอเรชั่นวายที่มีผลการปฏิบัติงานดีหรือสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร โดยรางวัลที่พนักงานเจเนอเรชั่นวายได้รับนั้นมีทั้งรางวัลที่จับต้องได้ เช่น ค่าตอบแทนต่างๆ โบนัส และรางวัลที่จับต้องไม่ได้ เช่น การยกย่องชมเชย การยกย่องเป็นให้เป็นบุคคลต้นแบบขององค์กร เป็นต้น จากที่กล่าวมานั้นส่งผลให้ปัจจัยทางองค์กร ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและการให้รางวัลแก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chen (2007) ที่กล่าวว่า พนักงานรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและการให้รางวัลแก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ในด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจนแบ่งตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งงาน พนักงานเจเนอเรชั่นวายจึงพึงพอใจในค่าตอบแทนและเงินเดือนที่ได้รับจากองค์กร เนื่องจากมีความเหมาะสมตามสภาพ

เศรษฐกิจในปัจจุบัน เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันและเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งส่งผลให้ปัจจัยทางองค์กร ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือนที่เพียงพออยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของอานนท์ จำปา (2552) พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครู โรงเรียนเอกชนมีระดับของเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆ และปริมาณงานกับเงินเดือนที่ได้รับไม่มีความสอดคล้องกัน ในด้านการบริหารจัดการองค์กร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายในการบริหารงาน และโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอน ทำให้พนักงานเจนเนอร์ชั่นวายทราบถึงบทบาท เป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งช่วยให้พนักงานเจนเนอร์ชั่นวายมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ปราศจากความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ นอกจากนี้องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ซึ่งจะได้รับข้อมูลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และการประเมินตนเอง การได้รับข้อมูลจากหลายแหล่งจะช่วยให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือและลดความลำเอียงหรืออคติในการประเมิน พนักงานเจนเนอร์ชั่นวายจึงรับรู้ได้ว่าตนเองได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีท่านใดศึกษาถึงระดับปัจจัยทางองค์กร ในด้านการบริหารจัดการองค์กรและในด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์และการมีอิทธิพลของของการบริหารจัดการองค์กรและการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเท่านั้น

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความทุ่มเทในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีระดับความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอัมพร วิชกุล (2549) และ ภรรคพร เล็กขาว (2551) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของอีกหลายๆ ท่าน (อานนท์ จำปา, 2552; สุภาพร เหมือนละม้าย, 2555; ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560) กล่าวคือ จากการศึกษาพนักงานกลุ่มตัวอย่าง มีผลการศึกษาระดับความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความทุ่มเทอุทิศตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานเจนเนอร์ชั่นวายรับรู้ได้ว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถและตรงกับความสนใจของตนเอง จึงมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

กระตือรือร้นในการทำงาน เสียสละอุทิศตน ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

2) ด้านความขยันขันแข็ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานเจเนอเรชันวายเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน มีความขยันขันแข็ง ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจและใช้ความพยายามในการทำงาน มีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้ได้งานที่ทำมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

3) ด้านความจดจ่อใส่ใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานเจเนอเรชันวายมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน จึงมีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงานจนรู้สึกว่าการทำงานได้ผ่านไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะถอนตัวออกจากงาน หากงานที่ทำอยู่นั้นยังไม่เสร็จสมบูรณ์

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางสังคม โดยปัจจัยทางองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลเป็นรายปัจจัย

1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน จากการศึกษพบว่า งานที่มีอิสระในการทำงาน งานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน งานที่มีความสำคัญ และงานที่มีความท้าทายในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภาพร เหมือนละม้าย (2555) และชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560) กล่าวคือ คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากงานที่มีอิสระในการทำงาน งานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ งานที่มีความสำคัญ และงานที่มีความท้าทายในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความพยายามทุ่มเทในการทำงานให้งานนั้นสำเร็จ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ เป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน และพนักงานเจเนอเรชันวายสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยงานที่ทำนั้นพนักงานเจเนอเรชันวายจะได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ซึ่งลักษณะงานที่กล่าวมาข้างต้นตรงตามลักษณะงานที่พึงพอใจของกลุ่มคนเจเนอเรชันวาย กล่าวคือ กลุ่มคนเจเนอเรชันวายมีความสนใจและพึงพอใจในงานที่มีความท้าทาย ต้องใช้ความรู้

ทักษะที่หลากหลาย และสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งงานนั้นมีความยืดหยุ่นในกระบวนการคิดการทำงานและเป็นงานที่มุ่งผลสำเร็จมากกว่าวิธีการที่ได้มา (กานต์พิชชา, 2556; เมทนี, 2554; ศุภลักษณ์, 2557) ดังนั้นหากพนักงานพนักงานเจเนอเรชันวายพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว ก็ จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทให้กับการทำงาน

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า การได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานระดับความเห็นด้วยของพนักงานเจเนอเรชันวายยังน้อยกว่าด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะพนักงานเจเนอเรชันวายยังได้รับข้อมูลสะท้อนกลับในรูปแบบของคำชมเชยมากกว่าที่จะมีเกณฑ์หรือคำอธิบายที่สามารถบ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อที่นำข้อมูลสะท้อนกลับเหล่านั้น มาพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรที่จะให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชันวายที่สามารถบ่งบอกหรืออธิบายเหตุผลที่ทำให้ งานนั้นสำเร็จเพื่อคงคุณภาพของงานหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถบ่งบอกหรืออธิบายเหตุผลหากผลลัพธ์ของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขในทางที่ดีขึ้น เนื่องจากการได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานเจเนอเรชันวายทราบว่าตนเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบและความคาดหวังในการทำงานอย่างไร รู้ว่าตนเองต้องปฏิบัติอย่างไรจึงเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ จึงเกิดความขยันขันแข็ง มีแรงบันดาลใจและทุ่มเทให้กับการทำงาน

2) ปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิกรม อัสวีกุล (2541) และอัมพร วิชกุล (2549) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของอีกหลายๆ ท่าน (ภรรคพร เล็กขาว, 2551; อานนท์ จำปา, 2552; ภาวัต ตั้งเพชรเคโซ, 2556) กล่าวคือ บุคคลที่มีระดับความมั่นคงในการทำงานสูง รับรู้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพสูง จะมีความทุ่มเทในการทำงานมากกว่าบุคคลบุคคลที่มีระดับความมั่นคงในการทำงานต่ำ รับรู้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพต่ำ และความสมดุลในชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลกับความทุ่มเทในการทำงาน

เนื่องด้วยในการทำงานนั้นบุคคลย่อมที่จะต้องการประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ การเติบโตในตำแหน่งงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเจเนอเรชันวายต้องแสดงออกถึงศักยภาพในการทำงาน มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจเพื่อให้ผลงานออกมามีคุณภาพ ประกอบกับความมั่นคงในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเจเนอเรชันวายไม่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการถูกปลดออกจากงาน จึงทำให้พนักงานเจเนอเรชันวายมีสมาธิสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และการจากการศึกษาพบว่าพนักงานเจเนอ

เรชั้่นวายเป็นใหญ่ต้องการความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะพฤติกรรมของกลุ่มคนเจนเอเรชั้่นวายุที่ต้องการมีวิถีการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล (Work Life Balance) (PwC Consulting Thailand, 2556) และแสดงให้เห็นว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานเจนเอเรชั้่นวายุได้ โดยองค์กรมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ชัดเจน มีความยืดหยุ่นในเวลาทำงาน มอบหมายปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลา มีสวัสดิการวันลาพักร้อนที่เหมาะสม พนักงานเจนเอเรชั้่นวายุจึงเกิดความพึงพอใจในการทำงานและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเนติยา แจ่มทิม และจาวรธรรม สนองญาติ (2559) ที่กล่าวว่าความสมดุลในชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการทำงาน

3) ปัจจัยทางสังคม จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการยอมรับนับถือ และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chen (2007) และชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูพานิชย์ (2560) กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถเพิ่มระดับความทุ่มเทในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของสุภาพร เหมือนละม้าย (2555) ที่กล่าวว่า การได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานเจนเอเรชั้่นวายุได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร ไม่กดดันในการทำงาน ทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ส่งผลให้พนักงานเจนเอเรชั้่นวายุเกิดความเต็มใจที่จะทำงาน รู้สึกยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน และการที่บุคคลจะได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องเชิดชูนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ สร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร ดังนั้นการที่พนักงานเจนเอเรชั้่นวายุจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ต้องแสดงถึงศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงเกิดความเพียรพยายาม มุ่งมั่น พัฒนาตนเอง และทุ่มเทให้กับการทำงานจนประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมนั้น จะทำให้พนักงานเจนเอเรชั้่นวายุรู้สึกว่าคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ และทุ่มเทให้กับการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown (อ้างถึงใน เกตุณภัส เมธิกสิวัฒน์, 2555) ที่กล่าวว่า ปัจจัยในการสนับสนุนการทำงาน อันได้แก่ การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ อันได้แก่ ความยอมรับนับถือตนเอง ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากการศึกษาพบว่าพนักงานเจเนอเรชันวาย สามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ และองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเจเนอเรชันวายสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามขอบเขตภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการเปิดโอกาสให้พนักงานเจเนอเรชันวายได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเจเนอเรชันวายเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานและรับรู้ถึงการมีบทบาทในองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานเจเนอเรชันวายมีกำลังใจในการทำงาน ทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schultz and Schultz (2006) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน รู้สึกถึงความสำเร็จของงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในงานนั้น ทั้งนี้องค์กรสามารถนำข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นต่างๆ ของพนักงานมาเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนางานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4) ปัจจัยทางองค์กร จากการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการขององค์กร การให้รางวัลแก่พนักงาน ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เพียงพอ การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ Saks (2006) และ Chen (2007) และยังขัดแย้งกับการศึกษาของอีกหลายๆ ท่าน (อัมพร วิชกุล, 2549; ภรรคพร เล็กขาว, 2551; สุภาพร เหมือนละม้าย, 2555; ลำพันธ์ ราสี, 2556; เนติยา แจ่มทิม และจรรุวรรณ สอนงญาติ, 2559) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กร โดยองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร นโยบาย กฎระเบียบในการทำงานที่เหมาะสม การให้รางวัลแก่พนักงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่เอาเปรียบพนักงาน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อ อบรมดูงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ อานนท์ จำปา (2552) และชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560) ที่พบว่าประเด็นค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เพียงพอ ไม่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน อาจเนื่องมาจากพนักงานเจเนอเรชันวายรับรู้ได้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจนแบ่งตามวุฒิการศึกษาและแบ่งตามตำแหน่งงาน ซึ่งทำให้มีมาตรฐานเงินเดือนที่ใกล้เคียงกัน ไม่เห็นถึงความแตกต่างในการได้รับเงินเดือน ดังนั้นในด้านการได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เพียงพอจึงไม่ได้กระตุ้นให้พนักงานเจเนอเรชันวายเกิดความทุ่มเทให้กับการทำงาน

แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่าระดับความเห็นด้วยของพนักงานเจเนอเรชันวาย ในด้านการให้รางวัลแก่พนักงานยังน้อยกว่าด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะองค์กรยังไม่ได้มีนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติในการให้รางวัลแก่พนักงานอย่างชัดเจน และรูปแบบรางวัลที่องค์กร

มอบให้ นั่นอาจจะยังไม่ตอบสนองความต้องการของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย การให้รางวัลจึงไม่สามารถกระตุ้นหรือผลักดันให้พนักงานเจนเอเรชั่นวายเกิดความทุ่มเทในการสร้างผลงาน ดังนั้นองค์กรควรกำหนดนโยบายในการให้รางวัลแก่พนักงาน ทั้งในรูปแบบรางวัลที่จับต้องได้ (Tangible reward) เช่น ค่าตอบแทน โบนัส รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น และรางวัลที่จับต้องไม่ได้ (Intangible reward) เช่น การยกย่องให้เป็นบุคคลต้นแบบขององค์กร การเพิ่มวันหยุดประจำปีให้แก่พนักงาน เป็นต้น ซึ่งการให้รางวัลนั้นจะส่งผลให้พนักงานเจนเอเรชั่นวายมีกำลังใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ และส่งผลให้พนักงานเจนเอเรชั่นวายเกิดความทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับฐานะความมั่นคงขององค์กรให้พนักงานเจนเอเรชั่นวายทราบ และหากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานเจนเอเรชั่นวายโดยตรง เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบายองค์กร การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร เป็นต้น หากมีข้อสรุปที่แน่ชัดแล้วควรชี้แจงให้พนักงานทราบโดยทันที เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานและเพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงความมั่นคงขององค์กร

2) ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีโครงสร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน (Career path) ให้แก่พนักงานเจนเอเรชั่นวาย เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนและแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งการได้รับความชัดเจนในเส้นทางอาชีพ จะสามารถรักษาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเจนเอเรชั่นวายกับองค์กรได้เป็นอย่างดี และเป็นปัจจัยที่สามารถเพิ่มความผูกพันองค์กร

3) ปัจจัยทางสังคม ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากลักษณะการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นยายนั้นพบว่ามีนิสัยชอบความอิสระและคาดหวังความสำเร็จในการทำงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจถึงความคาดหวังในการทำงานและให้โอกาสพนักงานเจนเอเรชั่นวายได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการมีส่วนร่วมในการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะ รวมถึงการให้พนักงานเจนเอเรชั่นวายมีอิสระและอำนาจการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานเจนเอเรชั่นวายได้

รู้จักการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในการทำงาน ฝึกความเป็นผู้นำและฝึกความอดทนให้แก่พนักงาน เจเนอเรชั่นวาย

4) ปัจจัยทางองค์กร ในด้านการให้รางวัลแก่พนักงาน องค์กรควรทำการสำรวจ ประเภทรางวัลที่พนักงานเจเนอเรชั่นวายต้องการและกำหนดนโยบายเกณฑ์การให้รางวัลแก่พนักงานเจเนอเรชั่นวายที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการให้รางวัลแก่พนักงานนั้นควรมีทั้งในรูปแบบที่จับต้องได้ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ โบนัส เป็นต้น และในรูปแบบที่จับต้องไม่ได้ เช่น การยกย่อง ให้เป็นบุคคลต้นแบบขององค์กร เป็นต้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การให้รางวัลแก่พนักงานเจเนอเรชั่นวานั้นควรเป็นรางวัลที่สามารถตอบสนองความต้องการ พนักงานเจเนอเรชั่นวายจึงจะรับรู้ถึงคุณค่าของรางวัลที่ได้มา หากไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานเจเนอเรชั่นวายได้แล้วนั้น การให้รางวัลจะไม่สามารถกระตุ้นให้พนักงานเจเนอเรชั่นวายมีแรงบันดาลใจ เกิดความทุ่มเทให้กับการทำงาน

5) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ในด้านงานที่ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี หรือทุกไตรมาสในการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และผู้บังคับบัญชาควรมีการแจ้งและพูดคุยกับพนักงานเจเนอเรชั่นวายเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดยตรงเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ซึ่งข้อมูลสะท้อนกลับหมายถึงข้อมูลที่เป็นทั้งทางบวก ในด้านการได้รับคำชมเชย การอธิบายถึงเหตุผลที่ทำให้งานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย และในส่วนตัวด้านทางลบควรนำมาพูดคุยกันเป็นการภายในระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานเจเนอเรชั่นวาย อธิบายถึงเหตุผลที่ทำให้ผลงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง เพื่อให้พนักงานเจเนอเรชั่นวายทราบถึงแนวทางในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การรับข้อมูลสะท้อนกลับจะส่งผลให้พนักงานเจเนอเรชั่นวายทราบถึงผลการทำงานของตนเองในช่วงที่ผ่านมา และสามารถประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองเพื่อเป็นแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจในการทำงานต่อไป

6) ความทุ่มเทในการทำงาน ในการที่จะทำให้พนักงานเจเนอเรชั่นวายเกิดความขยันขันแข็งในการทำงาน ทุ่มเทอุทิศตน และมีความใส่ใจในการทำงาน งานที่มอบให้แก่พนักงานเจเนอเรชั่นวานั้นต้องเป็นงานที่พนักงานเจเนอเรชั่นวายสนใจ มีความถนัด และไม่ใช้ภาระงานที่หนักจนเกินไปหรือภาระงานที่เกินขอบเขตความฝืดชอบ ดังนั้นการที่ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน สามารถใช้คนให้ถูกต้องกับงานนั้น ก็จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่พนักงานเจเนอเรชั่นวาย และการที่องค์กรจะกระตุ้นให้พนักงานเจเนอเรชั่นวายอยากมาทำงานทุกวัน องค์กรควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการจัดพื้นที่ให้เหมาะสมกับการทำงาน มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร โดยพนักงานทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการทำ

กิจกรรม ซึ่งเป็นการช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร และสามารถช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) การศึกษานี้เป็นการศึกษาหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย องค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่เท่านั้น ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษากลุ่มตัวอย่างในภาพรวมระดับประเทศ ครอบคลุมทุกภาคส่วน ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบ และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2) การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำงานศึกษาเชิงผสมผสานระหว่างการศึกษาเชิงปริมาณกับการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การศึกษาเชิงคุณภาพในด้านปัจจัยทางองค์กร เพื่อทราบข้อมูลเชิงลึกถึงสาเหตุที่ปัจจัยองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *หลักสถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจนเนอเรชั่นวัยกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์และศิลปะศาสตร์*, 2(1), 15-27.
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2561). *แผนภูมิแสดงจำนวนผู้ปฏิบัติงานแบ่งตามยุคสมัยประจำเดือนมีนาคม 2561*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2561, จาก <http://hr.egat.co.th/>
- เกตุณภัต เมธีกสิวัฒน์. (2555). *ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารวิทยาศาสตร์สาขาสังคมศาสตร์*, 38(2017), 655-667.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ทับขวัญ หอมจำปา. (2557). *เมื่อ Gen Y ครองตลาดแรงงานบริษัทต้องปรับตัวอย่างไร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2559, จาก <http://daily.bangkokbiznews.com/detail/185450>
- นภริยา อาลีดีมัน. (2558). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความทุ่มเทในงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เนติยา แจ่มทิม. (2557). *ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการสร้างเสริมพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนติยา แจ่มทิม และจารุวรรณ สอนงญาติ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข*. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 11(1), 51-62.
- พูลพงษ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้าง*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช
- ภรรคพร เล็กขาว. (2551). *ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจแผ่นดิน*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาวัต ตั้งเพชรเดโช. (2556). *จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ภาวิตา มณีมัย. (2550). *ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เมทนี สิริสาร. (2554). *ความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของหัวหน้างานกับรุ่นน้องรุ่นใหม่*. วิทยานิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชฎา อีสันธิสกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง. (2548). *การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเจนเอชเอ็นวาย (Generation Y) เพื่อประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงาน*. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลำพันธ์ ราษฎร์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- วัชรินทร์ หนูสมตณ. (2553). *การวิจัยผลสามวิธี : ความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิกกรม อัสวิกุล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานละความตั้งใจที่จะลาออก. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก : การศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพร เหมือนละม้าย. (2555). การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). *Gen Y: จับให้มันคั่นให้เวิร์ค*. กรุงเทพฯ: บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
- อัมพร วิชากุล. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อานนท์ จำปา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงาน : กรณีศึกษาคูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการ จัดการและเทคโนโลยี*, 11(2), 75-79.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223
- Chen, J. (2007). *A Study of Employee Engagement within A Chinese Context*. Master of Business Administration, Simon Fraser University.
- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M.P. (1997). *Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.). California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- May, G., et al. (2004). The Psychological Condition of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, (77), 11-37.
- PwC Consulting Thailand. (2556). แนวโน้มคน Gen Y ในองค์กรพุ่งปี 2559 แนวธุรกิจปรับกลยุทธ์ คนรุ่นใหม่-เก่า ต้านปัญหาสมองไหลก่อนเปิด AEC. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2013/>
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting? The Dynamics of Engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-616.
- Schaufeli, W.B., et al. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-93.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES : Utrecht Work Engagement Scale*. Occupation Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schultz, D.P., and Schultz, S.E. (2006). *Psychology and work today*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Van den Bergh, J., & Behrer, M. (2011). *How cool brands stay hot: branding to Generation Y*. UK: Kogan Page.
- Wellins, R., and Concelman, J. (2005). *Creating a culture of engagement*. Workforce Performance Solutions. Retrieved from www.wpsmag.com.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความซึ่งตรงกับข้อมูลของท่าน และ
กรุณาตอบคำถามทุกข้อและตอบเพียงข้อเดียวในแต่ละคำถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

3. ระดับตำแหน่งงาน

ระดับ 1 – 3

ระดับ 4 – 6

ระดับ 7 – 9

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

0 – 4 ปี

5 – 8 ปี

9 – 12 ปี

5. รายได้ต่อเดือน

15,000 – 30,000 บาท

30,001 – 45,000 บาท

มากกว่า 45,000 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านและกรุณาตอบคำถามทุกข้อและตอบเพียงข้อเดียวในแต่ละคำถาม โดยแต่ละช่องมีความหมายดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนี้ |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความนี้ |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจกับข้อความนี้ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้ |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนี้ |

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยส่วนบุคคล						
1.	ในภาพรวมคุณคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีความมั่นคง					
2.	คุณคิดว่าคุณสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป					
3.	คุณมีโอกาสได้พัฒนาทักษะความรู้อยู่เสมอ					
4.	คุณมีโอกาสได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ					
5.	คุณสามารถแบ่งเวลาให้กับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
ปัจจัยทางสังคม						
6.	คุณสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ และสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
7.	คุณมีความสามารถในการปฏิบัติงาน จนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
8.	คุณได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยทางองค์กร						
9.	องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายในการบริหารงาน และโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอน					
10.	องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่มีการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี					
11.	คุณได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
12.	คุณได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมเหมือนพนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร					
13.	องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่เห็นความสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอบรม ศึกษาคุณงาน ศึกษาต่อ					
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน						
14.	งานที่คุณได้รับมอบหมายสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
15.	งานที่คุณได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะหลากหลายด้านในการทำงาน					
16.	คุณได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
17.	คุณมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ					
18.	งานที่คุณได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทายความสามารถของคุณ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านและกรุณาตอบคำถามทุกข้อและตอบเพียงข้อเดียวในแต่ละคำถาม โดยแต่ละช่องมีความหมายดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนี้ |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความนี้ |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจกับข้อความนี้ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้ |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนี้ |

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความขยันขันแข็ง						
1.	คุณรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน					
2.	คุณรู้สึกมุ่งมั่นและขยันขันแข็งในการทำงาน					
3.	คุณรู้สึกอยากไปทำงานทุกวัน					
4.	คุณสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน					
5.	คุณรู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน					
6.	คุณพยายามในการทำงานอยู่เสมอ ถึงแม้จะต้องเจอกับอุปสรรค					
ด้านความทุ่มเทอุทิศตน						
7.	งานที่คุณทำเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นงานที่สำคัญ					
8.	คุณกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ					
9.	งานที่คุณทำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับคุณ					
10.	คุณภาคภูมิใจในงานที่ทำ					
11.	งานที่คุณทำเป็นงานที่มีความท้าทาย					

ข้อที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความจดจ่อใส่ใจ						
12.	ในขณะที่ทำงาน คุณรู้สึกเวลาที่ผ่านไปอย่างรวดเร็วเสมอ					
13.	คุณมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ จนลืมสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว					
14.	คุณรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงาน					
15.	คุณรู้สึกหมกมุ่นกับงานที่ทำ					
16.	คุณรู้สึกเพลิดเพลินไปกับการทำงาน					
17.	คุณรู้สึกยากที่จะปลีกตัวออกจากงานที่ทำ เพื่อไปทำอย่างอื่น					

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
กับความทุ่มเทในการทำงาน

ข้อที่	คำถาม	ค่า Cronbach's Alpha
ปัจจัยส่วนบุคคล		
1.	ในภาพรวมคุณคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีความมั่นคง	0.726
2.	คุณคิดว่าคุณสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป	
3.	คุณมีโอกาสได้พัฒนาทักษะความรู้อยู่เสมอ	
4.	คุณมีโอกาสได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	
5.	คุณสามารถแบ่งเวลาให้กับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	
ปัจจัยทางสังคม		
6.	คุณสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ และสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	0.701
7.	คุณมีความสามารถในการปฏิบัติงาน จนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
8.	คุณได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	
ปัจจัยทางองค์กร		
9.	องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายในการบริหารงาน และโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอน	0.809
10.	องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่มีการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี	
11.	คุณได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	
12.	คุณได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เหมือนพนักงานคนอื่นๆ ในองค์กร	
13.	องค์กรที่คุณปฏิบัติงานอยู่เห็นความสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ อบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ	

ตารางภาคผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ค่า Cronbach's Alpha
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน		
14.	งานที่คุณได้รับมอบหมายสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	0.821
15.	งานที่คุณได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะหลากหลายด้านในการทำงาน	
16.	คุณได้รับข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	
17.	คุณมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ	
18.	งานที่คุณได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถของคุณ	

Cronbach's Alpha Coefficient = 0.891 , N of Case = 30 , N of Item = 18

ตารางภาคผนวกที่ 2 คำสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน

ข้อที่	คำถาม	ค่า Cronbach's Alpha
ด้านความขยันขันแข็ง		
1.	คุณรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน	0.756
2.	คุณรู้สึกมุ่งมั่นและขยันขันแข็งในการทำงาน	
3.	คุณรู้สึกอยากไปทำงานทุกวัน	
4.	คุณสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน	
5.	คุณรู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน	
6.	คุณพยายามในการทำงานอยู่เสมอ ถึงแม้จะต้องเจอกับอุปสรรค	
ด้านการทุ่มเทอุทิศตน		
7.	งานที่คุณทำเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นงานที่สำคัญ	0.742
8.	คุณกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	
9.	งานที่คุณทำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับคุณ	
10.	คุณภาคภูมิใจในงานที่ทำ	
11.	งานที่คุณทำเป็นงานที่มีความท้าทาย	

ตารางภาคผนวกที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	คำถาม	ค่า Cronbach's Alpha
ด้านความจดจ่อใส่ใจ		
12.	ในขณะที่ทำงาน คุณรู้สึกว่าคุณใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วเสมอ	0.800
13.	คุณสามารถจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ จนลืมสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว	
14.	คุณรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงาน	
15.	คุณรู้สึกหมกมุ่นกับงานที่ทำ	
16.	คุณรู้สึกเพลิดเพลินไปกับการทำงาน	
17.	คุณรู้สึกยากที่จะปลื้มตัวออกจากงานที่ทำ เพื่อไปทำอย่างอื่น	

Cronbach's Alpha Coefficient = 0.859 , N of Case = 30 , N of Item = 17

ภาคผนวก ค

ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวปยุตญา สังคจิตต์
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5810522009

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2554

ตำแหน่งงานและสถานที่ทำงาน

นักบัญชีระดับ 6	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
-----------------	-------------------------------