

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
Generation Y ในกรุงเทพมหานคร
Factors Affecting Happiness at Work of
Generation Y Employees in Bangkok

นารีรัตน์ โพธิ์โต

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

E-mail: nareerat_p@boonrawd.co.th

ศุภสัณห์ ปรีดาวิภาต

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

E-mail: preedawiphat.s@gmail.com

Nareerat Photo

Student, Business Administration,

The University of the Thai Chamber of Commerce

Supasan Preedawiphat

Lecturer, Master of Business Administration,

The University of the Thai Chamber of Commerce

รับเข้า : 4 มิถุนายน 2567

แก้ไข : 14 มิถุนายน 2567

ตอบรับ : 10 กรกฎาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน ด้วยวิธีการสุ่มโดยสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพในการทำงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าจ้างแรงงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร แสดงได้ดัง

$$\text{สมการ } Y_{(\text{happiness})} = -0.463 + 0.271X_{(\text{job security})} + 0.202 X_{(\text{working status})} + 0.138X_{(\text{occupation status})} + 0.117X_{(\text{policy and administration})} + 0.112X_{(\text{labor wages})} + 0.117X_{(\text{method of governance})}$$

คำสำคัญ: เจเนอเรชันวาย ความสุขในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the motivation factors that affect the happiness of generation Y employees in Bangkok 2) study the supporting factors that affect the happiness of generation Y employees in Bangkok. An online questionnaire was used as a research tool in collecting the data. Three hundred and ninety-nine generation-Y consumers were randomly selected as a sample in this research. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the research showed that 1) motivating factors do not affect the job happiness of generation Y employees in Bangkok. 2) Job security, working status, occupation status, policy and administration, labor wages, and method of governance affect the happiness of Generation Y employees in Bangkok. It can be expressed as an equation

$$Y_{(\text{happiness})} = -0.463 + 0.271X_{(\text{job security})} + 0.202 X_{(\text{working status})} + 0.138X_{(\text{occupation status})} + 0.117X_{(\text{policy and administration})} + 0.112X_{(\text{labor wages})} + 0.117X_{(\text{method of governance})}$$

Keywords: generation y, job satisfaction, motivational factors, supportive factors

บทนำ

กรุงเทพมหานครมีบริษัทหลากหลายประเภทธุรกิจ มีทั้งบริษัทขนาดเล็ก กลางและใหญ่ เช่น ธุรกิจโรงแรมการท่องเที่ยว ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจด้านการเงิน และอุตสาหกรรมด้านการผลิตสินค้าต่าง ๆ ซึ่งแต่ละบริษัทมีการแข่งขันสูงในการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพเพื่อมาร่วมงานกับองค์กร บริษัทที่มีสวัสดิการดี ค่าตอบแทนสูง จะดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้มาร่วมงานกับองค์กรและอยากทำงานกับองค์กรยาวนาน พนักงานกลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มวัยที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี ยุคของการเปลี่ยนแปลง คนกลุ่มนี้จะมีความเป็นตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบหรือไม่ชอบเงื่อนไข มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์

สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี แต่จะมีความเชื่อ ทักษะแตกต่างจากคนรุ่นก่อน เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพในการทำงาน มีความพร้อมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ(เจนพจน์ ช่ายม่าน, 2562) การบริหารงานในองค์กรจะมีประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์ในการจูงใจบุคลากรเพื่อช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ การบริหารงาน การจูงใจมีความจำเป็นและมีความสำคัญมากทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ เพราะเมื่อพนักงานได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการที่พนักงานคาดหวังแล้ว จะส่งผลให้พนักงานตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้คุณภาพผลงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าทั้งของตัวบุคคลและองค์กรด้วย ทั้งนี้ องค์กรจะมีความเข้มแข็ง มีความแข็งแกร่งเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องพึงพานโยบายขององค์กรและตัวพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารสูงสุดลงมาถึงพนักงานระดับปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามนโยบายขององค์กรที่ได้กำหนดตั้งเป้าหมายไว้ และทำให้พนักงานรู้สึกมีความสำคัญได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าและความสำเร็จให้กับองค์กร เมื่อพนักงานได้เกิดความผูกพันแล้ว จะเกิดความรู้สึกรักและผูกพัน เต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการวางแผนกลยุทธ์ใหม่ เพื่อได้เปรียบคู่แข่งทางธุรกิจต่อไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550 อ่างใน ปัทษญา ศรีจันทร์, 2563) กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในปัจจุบันได้เข้ามามีบทบาทในองค์กรมากขึ้น แต่ปัญหาที่พบคือ พนักงานกลุ่มนี้ ไม่เคารพกฎระเบียบบริษัท ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความอดทนต่อการทำงาน รักอิสระ อยากมีเวลาท่องเที่ยวมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานกลุ่มนี้มีอายุงานสั้น มีอัตราการลาออกสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานเจนเอเรชั่นอื่น ๆ (ภัทรวณิชย์, 2557 อ่างตาม เจนพจน์ ช่ายม่าน, 2562) จึงส่งผลให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีปัจจัยสภาพแวดล้อมหลายอย่าง เช่น กฎระเบียบข้อบังคับ ระบบการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และสถานะการแข่งขันสูง โดยผลการวิจัยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรในการวางแผนกลยุทธ์บริหารจัดการ ดูแลพัฒนาพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายให้มีความผูกพันต่อองค์กร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยผลักดันองค์กรให้มีแข็งแกร่งและประสบความสำเร็จสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ใน กรุงเทพมหานคร

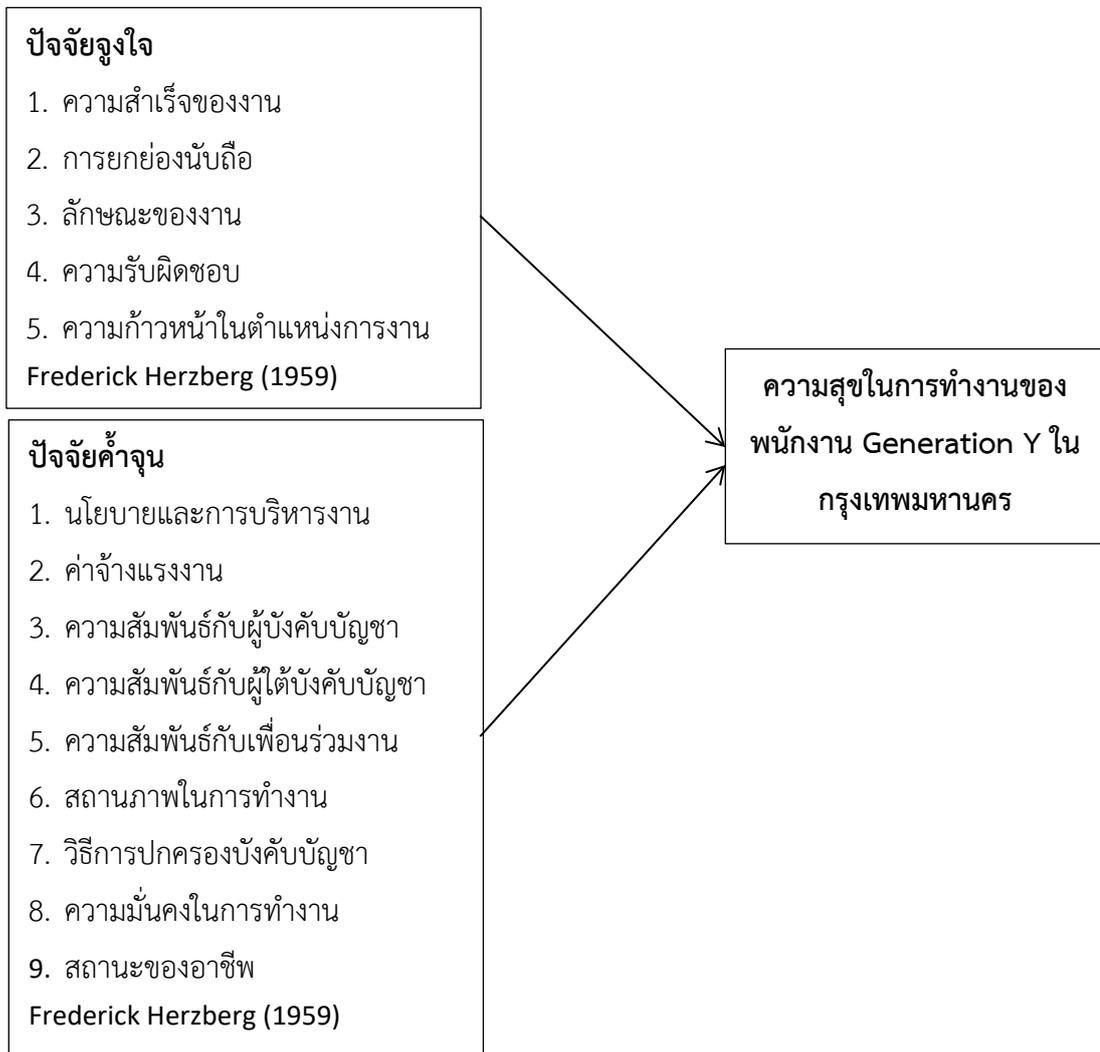
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่ม Generation Y ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2523-2540 (ค.ศ.1980-1997) หรือช่วงอายุ 27-44 ปีบริบูรณ์ในปี พ.ศ.2567 ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร (กรมสุขภาพจิต, 2563)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 396 คน ซึ่งได้จากการคำนวณ จากสูตร Cochran (1977) ด้วยวิธีการสุ่มโดยสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การตอบแบบสอบถาม เพื่อให้การเก็บข้อมูลครอบคลุม ข้อมูลที่ต้องใช้ในการประมวลผลการวิจัยจึงมีการแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) 4 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ค่าจ้าง แรงงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงานและสถานะของอาชีพ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 4 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ความคิดเห็น และการรับรู้ และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อคำถามที่ร่างเรียบร้อยแล้วไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
3. นำแบบสอบถามมาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Object Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ใน

การพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งผลการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ผลออกมามีค่ามากกว่า 0.80 ทุกข้อ ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

4. นำแบบทดสอบที่ผ่านการหาค่า IOC มาดำเนินการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' Alpha Coefficient) ซึ่งจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามในภาพรวมเท่ากับ 0.975

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปร ซึ่งในที่นี้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการลำดับความสำคัญจากคะแนนค่าเฉลี่ย

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคำตอบจากแบบสอบถามตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยกำหนดคะแนนตามสเกล ดังนี้ (ติกขเวทย์ ก้อนแก้ว, 2562)

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน)

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยมาก (4 คะแนน)

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยปานกลาง (3 คะแนน)

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยน้อย (2 คะแนน)

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน)

เมื่อนำคะแนนที่ได้มากำหนดช่วงห่างของการวัด โดยใช้ค่าทางสถิติในการคำนวณหาค่าเฉลี่ยจะได้ดังนี้ (ปัญญภา อัครนิบุตร, 2565)

$$\begin{aligned}\text{ช่วงห่าง} &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} / \text{จำนวนชั้น} \\ &= 5 - 1 / 5 \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้น สามารถกำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.80 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61– 3.40 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statics) เป็นสถิติที่กล่าวถึงการนำข้อมูลที่ได้จากตัวอย่างไปอ้างอิงลักษณะของประชากร การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยจิตใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.213	0.495		0.43	0.667
1. ความสำเร็จของงาน	0.064	0.087	0.04	0.736	0.462
2. การยกย่องนับถือ	0.011	0.066	0.008	0.162	0.872
3. ลักษณะของงาน	0.009	0.07	0.007	0.127	0.899
4. ความรับผิดชอบ	-0.072	0.069	-0.051	-1.041	0.298
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	0.091	0.06	0.087	1.514	0.131

R=0.477, R²= 0.227, Adjusted R Square = 0.199, F= 8.012, Sig.= <.001b

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยจิตใจทั้ง 5 ด้าน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยจำแนกส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.463	0.307		-1.508	0.132
1. นโยบายและการบริหารงาน	0.117	0.045	0.119	2.624*	0.009
2. ค่าจ้างแรงงาน	0.112	0.044	0.110	2.544*	0.011
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.065	0.047	0.061	1.373	0.171
4. ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.066	0.049	0.06	1.362	0.174
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	0.02	0.049	0.017	0.405	0.686
6. สถานภาพในการทำงาน	0.202	0.049	0.194	4.136*	0.000
7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.100	0.051	0.091	1.969*	0.050
8. ความมั่นคงในการทำงาน	0.271	0.051	0.251	5.349*	0.00
9. สถานะของอาชีพ	0.138	0.05	0.129	2.768*	0.006

R=0.611, R²= 0.437, Adjusted R Square = 0.424, F= 33.592, Sig.= <.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยจำแนกด้านความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพในการทำงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ค่าจ้างแรงงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถแสดงได้สมการ

$$Y_{(\text{happiness})} = -0.463 + 0.271X_{(\text{job security})} + 0.202 X_{(\text{working status})} + 0.138X_{(\text{occupation status})} + 0.117X_{(\text{policy and administration})} + 0.112X_{(\text{labor wages})} + 0.117X_{(\text{Method of governance})}$$

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือ ผลงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายข้อตกลงกับองค์กร และน้อยที่สุดคือ รักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้

1.2 ด้านการยกย่องนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์กร รองลงมาคือ ได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และน้อยที่สุดคือ ได้รับคำชมเชย การยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.3 ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความถนัด รองลงมาคือ รู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อจำเจ และน้อยที่สุดคือ รู้สึกว่างานเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร

1.4 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา และสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ รองลงมาคือ สามารถรับผิดชอบงานได้ โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรให้การสนับสนุน ด้านการอบรม สัมมนา อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นจากผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือ นโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร มีความยุติธรรมและเหมาะสม

2. ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ องค์กรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และน้อยที่สุดคือ องค์กรได้กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

2.2 ด้านค่าจ้างแรงงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีสวัสดิการอื่นๆที่เหมาะสมให้กับพนักงาน รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจและอิสระในการทำงาน และ

ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ สนับสนุนและปกป้องท่านเสมอ รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และรองลงมา คือ ให้คำแนะนำ สนับสนุนและปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และรองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานพูดถึงท่านในด้านที่ดี

2.6 ด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อาคาร สถานที่ และพื้นที่ ในการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัยและรองลงมาคือ ระยะเวลาจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสมและน้อยที่สุด คือ สภาพเครื่องมืออุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2.7 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและรองลงมา คือผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการมอบหมายงานและน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้อยู่เสมอ

2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรเมื่องานที่ท่านรับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น และรองลงมา คือภาพพจน์และชื่อเสียงองค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคม และน้อยที่สุด คือตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน

2.9 ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ต้องการขององค์กร และรองลงมา คือ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมและน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็น พบว่า

1.จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ญัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน โดยพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจมากมีความบ้างานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจน้อย พบเช่นเดียวกันทั้ง

ในกลุ่มพนักงานทั้งหมด และในแต่ละองค์กรทั้งองค์กรไทย องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรอังกฤษ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างกัน โดยงานวิจัยของ ญัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) เก็บข้อมูลจากคนทำงานไม่ระบุ Gen ที่ชัดเจน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานในองค์กรไทย และองค์กรต่างประเทศที่อยู่ในไทย และพื้นที่การเก็บข้อมูลแตกต่างกัน ซึ่งงานวิจัยของผู้วิจัยนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานในช่วงวัย Generation Y เป็นช่วงวัยเริ่มต้นการทำงาน พื้นที่การเก็บข้อมูลคือในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น ทำให้ผลการวิจัยมีความแตกต่างกันได้ ซึ่งพนักงานในช่วงวัย Generation Y กลุ่มนี้ยังไม่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบมากนัก ตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานด้วย พนักงานกลุ่มนี้เลือกที่จะให้ความสำคัญกับงานที่สนุก ทำลายความสามารถ ทำงานให้จบภายในวัน เพื่อต้องการเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวในวันหยุดมากกว่าการทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้กับการทำงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคำจูงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

2.1 ความมั่นคงในการทำงาน มีระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานใน Generation Y ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานเป็นอย่างมาก อาทิเช่น ภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคม ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร เมื่องานที่รับผิดชอบเกิดปัญหาขึ้น ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิกขเวทย์ ก้อนแก้ว (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนค่านิยม EP SPIRIT ของบริษัท ปตท.สำรวจ และผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ด้านของความมั่นคงในการทำงาน พบว่าการที่บริษัทมีความมั่นคง มีเสถียรภาพ สัญญาจ้างงานคือสิ่งที่สะท้อนถึงความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งหากว่าพนักงานมีสัญญาจ้างที่มั่นคงก็จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร

2.2 ด้านสภาพในการทำงาน มีระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานใน Generation Y ให้ความสำคัญกับสภาพในการทำงาน อาทิเช่น ระยะเวลาจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม ด้านอาคาร สถานที่ในการทำงานต้องเป็นพื้นที่ในการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย และสภาพเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน ต้องมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนาอนุภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวร และธัญชนก วิจิตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา: บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ($Beta = 0.153$) แสดงว่าหาก

องค์กรมีการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่งาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

2.3 ด้านสถานะของอาชีพ มีระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานใน Generation Y ให้ความสำคัญกับสถานะในการทำงาน เช่น ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นที่ต้องการขององค์กร มีความเหมาะสม มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉิณันท์ ศรีนุกูล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานใน Generation Y ให้ความสำคัญกับนโยบายองค์กรในเรื่องของการกำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงาน แนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉิณันท์ ศรีนุกูล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5 ด้านค่าจ้างแรงงาน มีระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานใน Generation Y มองเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ได้รับควรเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และองค์กรควรมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมให้กับพนักงานด้วย ซึ่งพนักงานใน Generation Y ให้ความสำคัญกับค่าจ้างแรงงานเป็นลำดับต้น ๆ ของการพิจารณาในการเลือกสมัครงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชพร ทัพพวรา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อสังเกตราย ข้อบ่งชี้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนตรงตามเวลาที่ตั้ง รองลงมาคือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสม ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมากพอสำหรับรายจ่าย

2.6 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีระดับเห็นด้วยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานใน Generation Y ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เช่น ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีความชัดเจนในการมอบหมายงาน สร้างกำลังใจ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉิรินทร์ ศรีนุกูล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรักษา ส่งเสริม ภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับจากสังคม เป็นองค์กรที่มีคุณภาพเล็งเห็นความสำคัญของพนักงานในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานได้รับความรู้ในด้านตามความถนัด ให้ความเป็นธรรมกับพนักงานเท่าเทียมกัน และองค์กรควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น
2. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านสถานภาพในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับระยะเวลาจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานของพนักงาน และการจัดทำสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน องค์กรควรจัดหาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ตอบโจทย์รูปแบบของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยอุปกรณ์ดังกล่าวต้องอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ รวมถึงปรับปรุงพื้นที่ที่ทำงานให้มีความเหมาะสม เช่น แอร์ต้องไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไปและภายในห้องทำงานต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอ และอาคาร สถานที่ในการทำงานต้องเป็นพื้นที่ในการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ไม่มีเสียงในการเกิดเหตุอันตรายขณะทำงาน
3. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านสถานะของอาชีพ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงาน ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการทำงาน เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จ มีผลงานเป็นที่พึงพอใจ ควรปรับตำแหน่งเลื่อนขึ้นเป็นผลตอบแทนให้พนักงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในอาชีพ มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

4. จากผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการทำงานให้ชัดเจน จัดทำหนังสือเผยแพร่แผนการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ แนวทางการปฏิบัติงานให้พนักงานทุกคนทราบอย่างทั่วถึงทุกคน

5. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ค่าจ้างแรงงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ รวมถึงการขึ้นเงินเดือนและการให้เงินโบนัสให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย และมีสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานให้มากขึ้น เช่น สนับสนุนค่าใช้จ่ายตรวจสุขภาพประจำปี ฉีดวัคซีนป้องกันโรค ให้การสนับสนุนด้านทุนการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และเมื่อสำเร็จการศึกษามีนโยบายการปรับเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึงการเพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับการลาหยุดพักผ่อนเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานได้พักผ่อน ฝ่อกลายจะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ทำงานดีขึ้น อีกทั้งยังควรเพิ่มการอบรมความรู้ด้านการเงินให้พนักงานอยู่สม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีการออมเงิน การลงทุน การวางแผนเกษียณได้อย่างมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

6. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร ผู้นำ การตัดสินใจ การบริหารจัดการคน หลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเป็นหัวหน้างานที่มีคุณภาพ เนื่องจากหากพนักงานได้ทำงานร่วมกับหัวหน้างานที่ดี รับฟังความคิดเห็น สร้างขวัญกำลังใจ ให้คำแนะนำในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความสุข มีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการสำรวจเฉพาะพนักงาน Generation Y ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร เท่านั้น โดยการสำรวจไม่ได้ระบุพื้นที่เขตชัดเจน ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ อาจไม่สามารถอ้างอิงในทุกพื้นที่เขตในกรุงเทพมหานครได้ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกมุมมองและความคิดเห็น จึงเห็นควรให้ศึกษาโดยการเก็บข้อมูลครอบคลุมทุกเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครเพื่อให้ได้ทราบถึงพฤติกรรม ความคิด แรงจูงใจในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y มากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y ซึ่งทำให้ผลการศึกษาไม่อาจเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกได้ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถแสดงถึงรายละเอียดมุมมองและความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อ

ความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y จึงเห็นควรให้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งอาจจะทำให้ได้รับผลการศึกษามีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลบ เช่น การหักเงินเดือน หรือปรับลดตำแหน่ง การวัดผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการประเมินรายไตรมาส ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน เพื่อทำการเปรียบเทียบผลการวิจัย จะช่วยทำให้องค์กรเห็นภาพชัดเจนมากขึ้น ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน Generation Y

เอกสารอ้างอิง

Cochran (1977). เทคนิคการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size). ค้นเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2567, จาก <https://researcherthailand.co.th/>

Frederick Herzberg (1959). ปลุกไฟในใจพนักงานด้วยทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg. ค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2567, จาก <https://warinmed.wordpress.com/>

กรมสุขภาพจิต. (2563). บทความด้านสุขภาพจิต. ค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2567, จาก <https://dmh.go.th/news/>

เจนพจน์ ช่างมาน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้ำงาน และความสุขในการทำงาน. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ณัฐฉินันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ติกขเวทย์ ก้อนแก้ว. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนค่านิยม EP SPIRIT ของบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียมจำกัด (มหาชน). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปัทมชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปัญญภา อัครินบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรชพร ทัพพ์วรา. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของกลุ่มคนทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อังคณา ธนานุภาพพันธ์, ดำรงค์ ถาวรและธัญชนก วิจิตร (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา:บริษัทผลิตภัณฑอาหารและเครื่องดื่ม.วารสาร ศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.