



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลัง
สถานการณ์ COVID-19

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF GENERATION Y IN
ORGANIZATIONS AFTER THE COVID-19 PANDEMIC

ฉันทพร วิศิรียา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลัง
สถานการณ์ COVID-19



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF GENERATION Y IN
ORGANIZATIONS AFTER THE COVID-19 PANDEMIC



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลัง
สถานการณ์ COVID-19

ของ

ธัญพร วิศิรียา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(อ.ดร.วัลภา หัตถกิจพานิชกุล)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19
ผู้วิจัย	ธัญพร วิศรียา
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	อ.ดร. วลัยภา หัตถกิจพาดิษฐกุล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการหาค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-36 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีระดับรายได้ 15,001-30,000 บาท อาชีพเป็นพนักงานบริษัท และมีระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1)ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีเพศ อายุ ระดับรายได้ และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (2)แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 37.1 (3)การทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 32.2 (4)ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 5.8

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, การทำงานเป็นทีม, ความเครียดในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

Title	FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF GENERATION Y IN ORGANIZATIONS AFTER THE COVID-19 PANDEMIC
Author	THANYAPORN WISRIYA
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Dr. Wanlapa Hattakitpanitchakul

The objectives of this research are to study the factors affecting work efficiency of Generation Y in organizations after the COVID-19 pandemic. The sample in this study consisted of 400 Generation Y organizations. The questionnaires were used as a tool for data collection. The statistics for data analysis included frequency, mean, percentage, and standard deviation. The statistics for hypothesis testing included a t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis at a statistically significant level of 0.05. The test results showed that most of the respondents were female, aged between 30-46 years, with a Bachelor's degree level of education, single, an average income of between 15,001-30,000 Baht, occupied as a company employee, and worked in an operations position. The hypothesis testing results revealed the following: (1) a Generation Y working population of a different age, gender, income level, and job position. There was a difference in work efficiency at a statistically significant level of 0.05; (2) motivation to work, working environment, aspect of success in work, aspect of acceptance, the nature of the work performed, and job responsibilities influenced the work efficiency in the organization of the working age population of Generation Y with a statistical significance of 0.05, which can be predicted by 37.1%; (3) teamwork and participation in work, in setting clear objectives and goals, open communication and the aspect of mutual trust influencing the work efficiency in the organization of the working population in Generation Y with a statistical significance of 0.05, which can be predicted by 32.2%; (4) work stress, mental and psychological behavioral influence of work efficiency in organizations of the working age population of Generation Y with a statistical significance of 0.05, with a predictability of 5.8%.

Keyword : Work motivation, Teamwork, Work stress, Work efficiency

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องด้วยความเมตตาและเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความช่วยเหลือ พร้อมทั้งเอาใจใส่ลูกศิษย์ในการทำวิจัยครั้งนี้จากอาจารย์ ดร. วัลภา หัตถกิจพาณิชกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และการให้คำปรึกษาแนะนำ จาก รศ. ดร. สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน ซึ่งเป็นประธานการสอบปากเปล่า และ ผศ. ดร. ณัฐยา ประดิษฐสุวรรณ กรรมการสอบปากเปล่า รวมถึงคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ผศ. ดร. ณัฐยา ประดิษฐสุวรรณ และ อาจารย์ ดร. ศุภินญา ญาณสมบูรณ์ที่ได้ให้คำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ เพื่อสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ให้ความรู้และการสนับสนุนด้วยดีในการศึกษาตลอดหลักสูตรและการดำเนินการอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ความสำเร็จในการศึกษาวิจัยปริญญาานิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณครูบาอาจารย์ และ พระคุณบิดามารดา กัลยาณมิตรที่ดี ที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจในการศึกษาและให้การช่วยเหลือเพื่อให้ ประสบผลสำเร็จในครั้งนี้

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์อันใดที่ได้จากปริญญาานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้เป็นเจ้าของแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย วารสาร บทความ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ธัญพร วิศรียา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	๓
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิด	11
สมมติฐานในการวิจัย	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม	30

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน	42
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	49
แนวคิดเกี่ยวกับ Generation	56
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	63
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขอบเขตการวิจัย	63
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและทดสอบเครื่องมือ	73
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	84
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	128
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	131
สังเขปกการวิจัย.....	131
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	132
การอภิปรายผล	138
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	150
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	152
บรรณานุกรม	154
ภาคผนวก.....	164



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	28
ตาราง 2 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานเป็นทีม	40
ตาราง 3 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลของความเครียด.....	48
ตาราง 4 Generation ต่าง ๆ	57
ตาราง 5 กลุ่มพนักงานบริษัทใน Facebook	66
ตาราง 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว	80
ตาราง 7 แสดงค่าแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์	86
ตาราง 8 แสดงค่าแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีการปรับกลุ่มข้อมูลใหม่	88
ตาราง 9 การแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล แรงจูงใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19.....	91
ตาราง 10 การแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล การทำงานเป็นทีมของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19	96
ตาราง 11 การแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ความเครียดในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19.....	99
ตาราง 12 การแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19.....	101
ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test.....	103
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามเพศ	103

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอายุ ด้วยการทดสอบ Levene's test.....	105
ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown- Forsythe	105
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงานใน องค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้ Dunnett's T3	106
ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับการศึกษา โดย ใช้ Levene's Test.....	107
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับการศึกษา	108
ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามสถานภาพโดยใช้ Levene's Test.....	109
ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามสถานภาพ	110
ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอาชีพ ด้วยการ ทดสอบ Levene's test.....	111
ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอาชีพ โดยใช้สถิติ F- test	112

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ
 ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับรายได้ ด้วยการ
 ทดสอบ Levene's test..... 113

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ
 ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้
 Brown-Forsythe..... 114

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับรายได้กับประสิทธิภาพการทำงานใน
 องค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้ Dunnett's T3
 114

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ
 ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน
 ด้วยการทดสอบ Levene's test..... 116

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ
 ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน
 โดยใช้ Brown-Forsythe 117

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงานใน
 องค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้ Dunnett's T3
 117

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อ
 ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์
 COVID-19 โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter 119

ตาราง 31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพล
 ต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์
 COVID-19 120

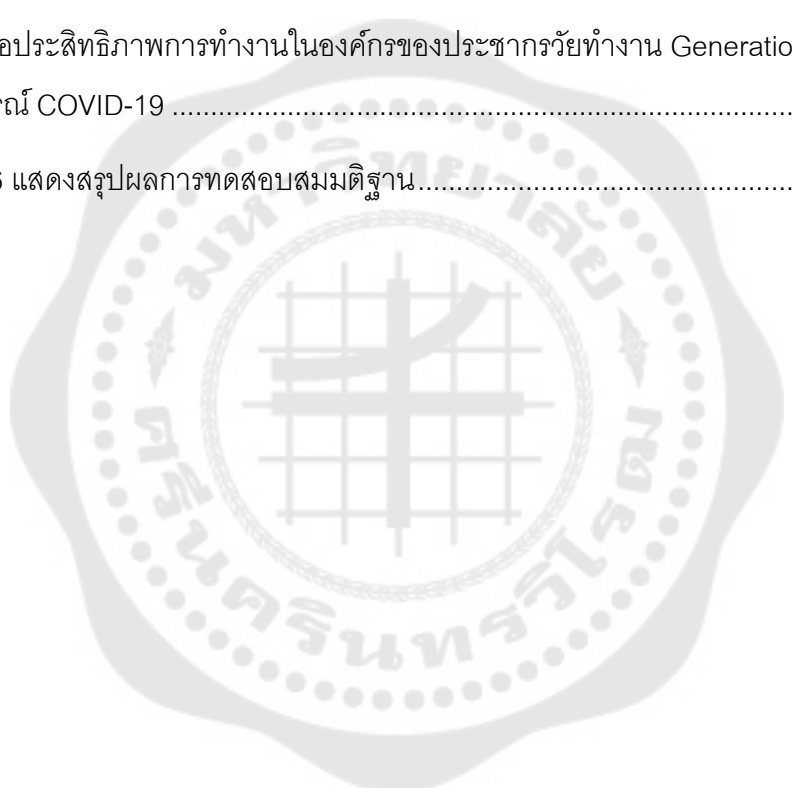
ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
 การทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้
 การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter 123

ตาราง 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อ
 ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์
 COVID-19 124

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลต่อ
 ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์
 COVID-19 โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter 126

ตาราง 35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการความเครียดในการทำงานมี
 อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลัง
 สถานการณ์ COVID-19 127

ตาราง 36 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 128



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด	11
ภาพประกอบ 2 สภาวะความไม่พอใจ.....	27



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปี พ.ศ. 2565-2566 สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ในภาพรวมทั่วโลกมีแนวโน้มดีขึ้นเป็นอย่างมาก อีกทั้งประชาชนและผู้ประกอบการสามารถดำเนินชีวิตและขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมให้เข้าสู่ภาวะปกติแล้ว องค์กรในประเทศไทยหลายแห่งจึงได้ให้บุคลากรกลับไปทำงานในสำนักงานเหมือนตอนก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 แต่ก็มีองค์กรบางแห่งที่อนุญาตให้ทำงานแบบไฮบริดได้ (Hybrid Working) โดยเป็นการทำงานในรูปแบบที่บุคลากรทำงานในสำนักงานสลับกับการทำงานที่บ้าน หรือจากที่ไหนก็ได้ (Remote Working) แทนการทำงานในสำนักงานทุกวันเพียงอย่างเดียว (Cartoon Tanaporn, 2565) ที่สำคัญองค์กรต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้อยู่ร่วมกับ COVID-19 ที่กลายเป็นโรคประจำถิ่นไปแล้ว และสำหรับประเทศไทยประชากร Generation Y (บุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2543) ถือเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทย โดยในปี พ.ศ. 2560 กลุ่ม Generation Y ที่อยู่ในวัยแรงงานมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 43.6 และในอีก 20 ปี ข้างหน้า จะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 ของตลาดแรงงาน จะเป็นกลุ่มสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศและดูแลสังคมผู้สูงอายุ (ฐานเศรษฐกิจ, 2560) ในขณะที่เดียวกันไม่ว่าจะ Generation ไหนเมื่อเข้าสู่วัยทำงานแล้ว แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะทรัพยากรที่เป็นส่วนในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินต่อไปข้างหน้าคือ ทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดในองค์กร เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถบอกได้ว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือพ่ายแพ้ในการแข่งขันในอุตสาหกรรม

เมื่อทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร งานที่ทำนายของผู้บริหารจึงเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการขับเคลื่อนที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจ มีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความพึงพอใจในงาน และรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งในแรงขับเคลื่อนที่ช่วยพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และมีประสิทธิภาพสูงสุดสิ่งนั้นคือ แรงจูงใจในการทำงาน โดยถือเป็นอีกหนึ่งประการที่จะช่วยทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น หากบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในด้านบวกต่อองค์กร

(HREX, 2566) ถ้าบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจที่จะยังคงอยู่กับองค์กรแห่งนั้นต่อไป

โดยปกติแล้วหากทำงานภายในองค์กร บุคลากรก็ต้องมีเพื่อนร่วมงาน หรือมีทีมที่คอยช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันในช่วงที่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพส่วนบุคคลและประสิทธิภาพของทีมให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การทำงานเป็นทีมนั้นมีส่วนสำคัญสำหรับการเติบโตของบุคลากรและองค์กร เพราะการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญมากขึ้นต่อการฟื้นฟูในช่วงหลังพ้นวิกฤต COVID-19 (สมาคมการจัดการงานบุคลากรแห่งประเทศไทย, 2565) โดยการที่องค์กรจะไปให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้นั้น นอกจากแรงจูงใจที่ช่วยผลักดันประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแล้วก็จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีคุณภาพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการทำงานในฝันของใครหลายคน เพราะผลลัพธ์ของการทำงานรูปแบบนี้มักจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา (Krungsri Academy, 2565) โดยสมาชิกในทีมนั้นจะมีการถ่ายทอดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แสวงหาวิธีการทำงานเพื่อลดความผิดพลาด มีความไว้วางใจกันและสมาชิกในทีมควรจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่และมีความรับผิดชอบทั้งต่อทีมและต่อตนเอง เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของตัวเองบุคคลและการบริหารของทีม ยิ่งองค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีมได้มากเท่าไร ก็จะได้เปรียบในเชิงการแข่งขันมากยิ่งขึ้น

และการทำงานนั้นสิ่งทีหลีกเลี่ยงไม่ได้เลยคือ ความเครียดในการทำงาน ซึ่งเป็นของคู่กันกับมนุษย์ทุกเพศ ทุกวัย โดยความเครียดจากการทำงานได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนวัยทำงานไปแล้ว ความเครียดจากการทำงานนั้นมีหลายรูปแบบ ความเครียดที่เกิดขึ้นจะมีสิ่งกระตุ้นเกี่ยวกับงาน โดยมีลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นต้น เมื่อจิตใจเกิดความเครียดจะส่งต่อไปที่ร่างกายและพฤติกรรมที่แสดงออกมา และมักจะมีผลกระทบหลายอย่างตามมา ทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลงตามไปด้วย หากบุคลากรเกิดความเครียดเป็นเวลานาน จะทำให้เกิดผลกระทบต่อความสามารถในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นลดลงจนนำไปสู่การลาออกในที่สุด (จิรนุช จิตราทรร, 2561) โดยประสิทธิภาพในการทำงานไม่ใช่เพียงแค่เป็นการวัดจากตัวเงินแต่เป็นการกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความพยายามความทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการทำงานทำให้พัฒนาความสามารถของบุคลากรเองและเพิ่มขีดความสามารถของตัวเององค์กรอีกด้วย (อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้พัฒนารูปแบบในการสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ประชากรวัยทำงาน Generation Y ทำให้มีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และเพื่อทำให้ ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ได้แนวทางในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อ พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ช่วยทำให้เพิ่มประสิทธิภาพด้านการทำงานและทำให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประชากรวัยทำงาน Generation Y อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรต่าง ๆ ทราบถึง สาเหตุของความเครียด และจัดการหาวิธีการป้องกันเพื่อให้อุบัติการณ์ไม่เกิดความเครียด หรือเกิด น้อยที่สุด เพื่อให้ประชากรวัยทำงาน Generation Y มีผลการทำงานที่ดีและเป็นที่น่าพอใจของ องค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงาน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19
3. เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19
4. เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ความสำคัญของการวิจัย

1. การศึกษาในครั้งนี้สามารถนำข้อมูลไปพัฒนาแนวทางสำหรับผู้บริหารด้านทรัพยากร มนุษย์ในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับประชากรวัยทำงาน Generation Y ในองค์กร
2. เพื่อทำให้องค์กรต่าง ๆ ทราบว่าความเครียดนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มากหรือน้อยกับการทำงานในองค์กรหลังสถานการณ์ COVID-19 ของประชากรวัยทำงาน Generation Y

3. เพื่อให้ผู้ที่สนใจการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานนำผลการศึกษาไปพัฒนา และปรับปรุงการทำงานเป็นทีมในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y ให้เกิด ประสิทธิภาพ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรวัยทำงาน Generation Y (คนที่เกิด ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2524-2543) (กรมสุขภาพจิต, 2563) ที่ทำงานก่อนและหลังสถานการณ์ COVID-19 ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่เกิดในช่วง ระหว่างปี พ.ศ. 2524-2543 (กรมสุขภาพจิต, 2563) ที่ทำงานก่อนและหลังสถานการณ์ COVID-19 เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973) แบบไม่ ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่ เกิน 5% (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ 385 ตัวอย่าง ใช้สูตรดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ 95% (มีค่าเท่ากับ 1.96)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ โดยกำหนดไว้ที่ $\pm 5\%$

เมื่อนำมาแทนค่าในสูตร จะได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} = 384.16$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ 385 คน และเพื่อป้องกันการ สูญเสียของแบบสอบถาม จึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มพนักงานบริษัทใน Facebook 4 กลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ของจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 4 กลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเป็นการเก็บแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามผ่านทางเครือข่ายออนไลน์ในช่องทางที่เกี่ยวข้องและให้กลุ่มตัวอย่างเข้ามาทำแบบสอบถาม จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 23-29 ปี

1.1.2.1 30-36 ปี

1.1.2.1 37-42 ปี

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.1.4 สถานภาพ

1.1.4.1 โสด

1.1.4.2 สมรส

1.1.4.3 หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

1.1.5 ระดับรายได้

1.1.5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.5.2 15,001-30,000 บาท

1.1.5.3 30,001-45,000 บาท

1.1.5.4 45,001 ขึ้นไป

1.1.6 อาชีพ

1.1.6.1 พนักงานบริษัท

1.1.6.2 พนักงานรัฐวิสาหกิจ

1.1.6.3 ข้าราชการ

1.1.6.4 อื่น ๆ

1.1.7 ระดับตำแหน่งงาน

1.1.7.1 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

1.1.7.2 ระดับตำแหน่งหัวหน้างาน

1.1.7.3 ระดับตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไป

1.1.7.4 อื่น ๆ

1.2 แรงจูงใจในการทำงาน

1.2.1 ปัจจัยค่าจ้าง

1.2.1.1 ด้านค่าตอบแทน

1.2.1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2.1.3 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

1.2.1.4 ด้านความมั่นคงในงาน

1.2.1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.2 ปัจจัยจูงใจ

1.2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ

1.2.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ

1.2.2.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน

1.2.2.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน

1.3 การทำงานเป็นทีม

- 1.3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 1.3.2 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
- 1.3.3 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 1.3.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
- 1.3.5 ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.4 ความเครียดในการทำงาน

- 1.4.1 ด้านร่างกาย
- 1.4.2 ด้านจิตใจ
- 1.4.3 ด้านพฤติกรรม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของประชากรโดยลักษณะประชากรศาสตร์ในที่นี้ประกอบไปด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงาน

1.1 เพศ หมายถึง เพศหญิงหรือเพศชายของประชากรวัยทำงาน Generation Y

1.2 อายุ หมายถึง อายุของประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุ 23-42 ปี (ในปี พ.ศ. 2566)

1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่แสดงถึงคุณลักษณะความรู้ของประชากรวัยทำงาน Generation Y

1.4 สถานภาพ หมายถึง สถานะของการครองคู่ของประชากรวัยทำงาน Generation Y แบ่งออกเป็น โสด สมรส และหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

1.5 ระดับรายได้ หมายถึง รายได้ประจำเฉลี่ยต่อคนต่อเดือนประชากรวัยทำงาน Generation Y

1.6 อาชีพ หมายถึง อาชีพของ Generation Y

1.7 ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานหรือภาระงานที่รับผิดชอบของ Generation Y

2. Generation Y หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2543 ที่ทำงานก่อน และ หลัง สถานการณ์ COVID-19

3. หลังสถานการณ์ COVID-19 หมายถึง เมื่อมีการยกเลิกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร รวมทั้งบรรดาข้อกำหนด ประกาศ และคำสั่ง ที่นายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี (ครม.) ใช้อำนาจตามพระราชกำหนด (พ.ร.ก.) การบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 โดยให้มีผล 30 ก.ย. 2565 เป็นต้นไป (BBC NEWS ไทย, 2565)

4. องค์กร หมายถึง บริษัทห้างร้าน รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานราชการและมูลนิธิ

5. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้ประชากรวัยทำงาน Generation Y ในองค์กรมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตัวบุคคลากรเองหรือตามที่องค์กรได้ตั้งไว้

6. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ เป็นการรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นให้คงอยู่เป็นปกติ

6.1 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้กับบุคลากร นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

6.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหรือลูกน้อง การติดต่อการปฏิสัมพันธ์ที่ดีให้กำลังใจกันในการทำงาน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6.3 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร หมายถึง แผนงานหรือการจัดการขององค์กร รวมไปถึงระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร นโยบายต่าง ๆ ระบบขั้นตอนในการทำงาน และวิธีการทำงานที่กระจายงานอย่างมีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคลในองค์กร

6.4 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ประชากรวัยทำงาน Generation Y ในองค์กรมีความมั่นใจว่าหน้าที่การงานของตนเองนั้นมีความมั่นคง ส่งเสริมให้ชีวิตส่วนตัวนั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

6.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในการทำงานทั้งภายในและภายนอก ถูกสุขอนามัยและเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสถานที่ทำงานนั้นมีความสะอาด และปลอดภัย

7. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการภายในของตัวบุคลากรในองค์กรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจทำให้เกิดความชื่นชอบ ความยินดีในผลงาน รวมถึงความสามารถของตัวบุคลากรเอง

7.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ประชากรวัยทำงาน Generation Y ในองค์กรสามารถทำงานให้เสร็จทันตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่องานสำเร็จลุล่วงก็เกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จนั้น

7.2 ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง ประชากรวัยทำงาน Generation Y ในองค์กรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เช่น การที่เพื่อนร่วมงานมีการขอคำปรึกษา

7.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายต่อลักษณะของงานที่ทำ สามารถทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการได้รับมอบหมายงานที่มีความถนัดและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความรู้สึกเหล่านี้จะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้

7.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ขอบเขตของหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการการปฏิบัติงานและมีความรู้ความสามารถในการดูแลรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

7.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร มีโอกาสในการเจริญเติบโต โดยการได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ครอบคลุมถึงการมีโอกาสได้รับการศึกษาหาความรู้หรือการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

8. ลักษณะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ประชากรวัยทำงาน Generation Y ในองค์กรมารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันในเรื่องการทำงาน

8.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ประชากรวัยทำงาน Generation Y ในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม

8.2 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง ประชากรวัยทำงาน Generation Y ในทีมได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานอย่างชัดเจน ช่วยกำหนดทิศทางเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่องค์กรได้กำหนดไว้

8.3 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง ประชากรวัยทำงาน Generation Y ในองค์กรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เมื่อมีความขัดแย้งภายในทีมเพื่อหาข้อยุติ

8.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีน้ำใจ ช่วยเหลือกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน

8.5 ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่น และมีความศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำแนะนำจากทีมด้วยความเต็มใจ ให้ความเคารพและยอมรับในความรู้ความสามารถของคนในของทีม

9. ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ทางร่างกาย และทางพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อได้รับอิทธิพลจากสิ่งเร้าต่าง ๆ จากการทำงาน โดยส่งผลให้เกิดความวิตกกังวล ความกดดัน จนทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจ โดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

9.1 ด้านร่างกาย หมายถึง ความเครียดสะสมจนแสดงออกทางร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง นอนไม่หลับ

9.2 ด้านจิตใจ หมายถึง ความเครียดจนทำให้เกิดความว้าวุ่นใจ วิตกกังวล หรือกินไม่ได้ นอนไม่หลับ

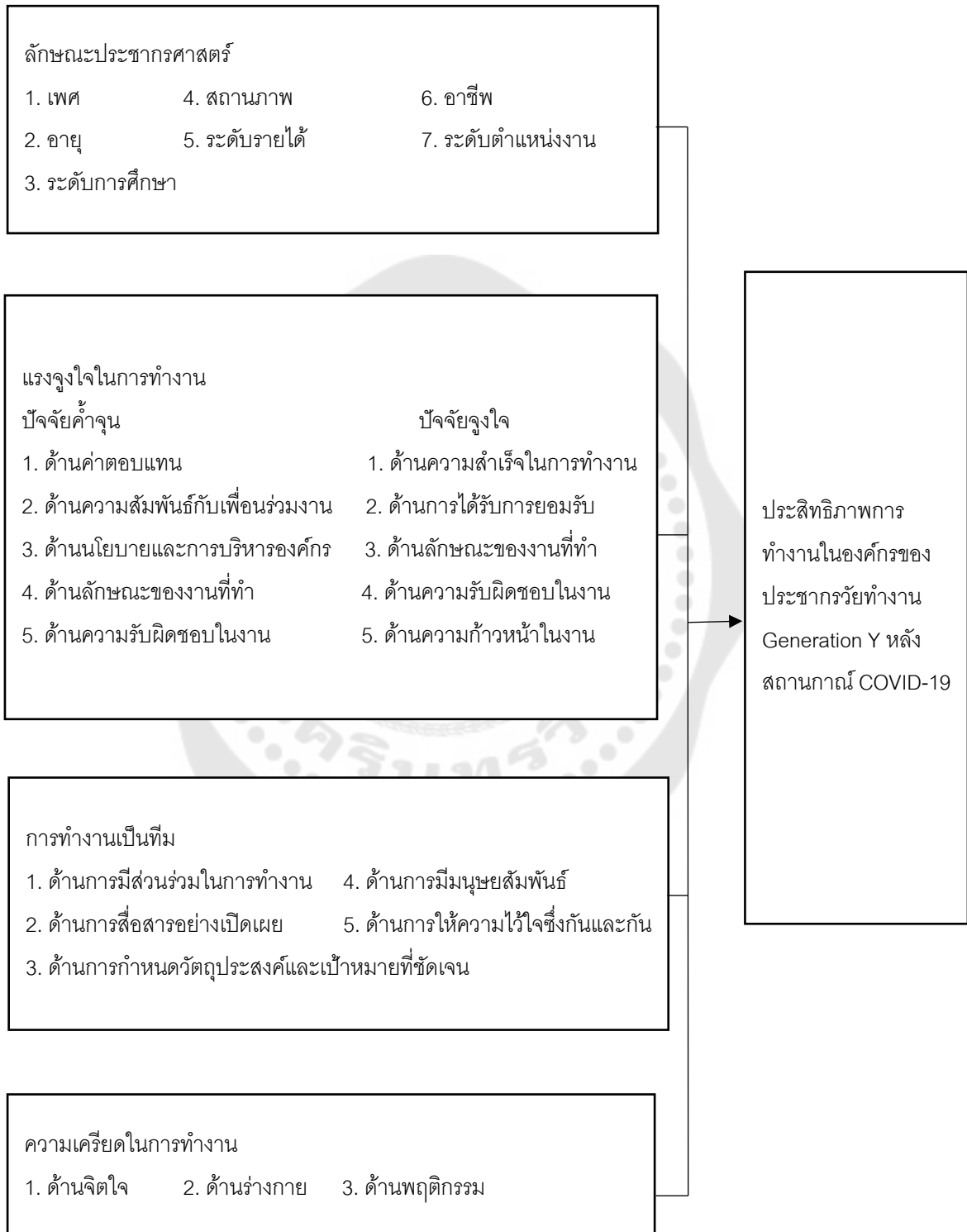
9.3 ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความเครียดที่ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ จนอาจทำให้ครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงานอึดอัดใจได้ เช่น อารมณ์ฉุนเฉียวใส่ครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน ดื่มสุราหรือสูบบุหรี่มากขึ้น เป็นต้น

10. ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในองค์กรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานจะถูกวัดด้วยองค์ประกอบของคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน และค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปในการทำงานเทียบกับผลลัพธ์ของงาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานในการวิจัย

1. ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรหลังสถานการณ์ COVID-19 ที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

3. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

4. ความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19” ผู้วิจัยได้ ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ Generation
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ความหมายของลักษณะประชากรศาสตร์

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิจัยได้ให้ความหมายของลักษณะประชากรศาสตร์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

จารุวรรณ เมืองเจริญ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2561) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลมีความแตกต่างกันไป ซึ่งสามารถแยกความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ รวมถึงสามารถกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีกันในกลุ่ม และสามารถกำหนดเส้นทางการเติบโตก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ รวมทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรต่อไปได้

เบญจรงค์ พันสะอาด, ภาวณี อินทร์เล็ก, และ อำนาจ สุขแจ่ม (2563) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ การศึกษา อาชีพ ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติและสถานภาพทางสังคม (Social class)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, (2538, อ้างถึงใน บัณฑิตา ลาภาพันธ์, 2564) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ รายได้ อาชีพ การศึกษา โดยถือได้ว่าเหล่านี้เป็น

เกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ซึ่งลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่สามารถวัดได้ของประชากร ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

แนวคิดทฤษฎีของ กิติมา สุรสนธิ (2541, อ้างถึงใน วรทรรศน์ สาระคุณ, 2563) กล่าวว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ คือ การแบ่งกลุ่มของบุคคลโดยจะสามารถจำแนกออกเป็นกลุ่มได้ตามลักษณะประชากร ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ นั้นจะแตกต่างกันออกไปและมีผลต่อความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น โดยมีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เพศ (Gender) หญิงและชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความถนัด ด้านสรีระ ด้านความรู้สึกนึกคิด ในงานวิจัยทางด้านจิตวิทยานั้นได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในเรื่อง ความคิด ทัศนคติ และค่านิยม ทั้งนี้เพราะสังคมได้กำหนดบทบาทหน้าที่และกิจกรรมเกี่ยวกับเพศที่ไว้แตกต่างกัน

2. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากอายุนั้นเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ถึงประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล บ่งชี้ลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคลโดยทั่วไป เมื่ออายุเพิ่มขึ้นมีประสบการณ์ที่สูงขึ้นความฉลาดและความรอบคอบที่เพิ่มมากขึ้น วิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

3. การศึกษา (Education) การศึกษาในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้สึกนึกคิดและความต้องการที่แตกต่างกันไปด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ปณิศา มีจินดา (2553) กล่าวว่า สามารถจำแนกกลุ่มลักษณะประชากรศาสตร์ จากการแบ่งส่วนตลาดโดยคำนึงถึงข้อมูลประชากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. อายุ ผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกันมักจะมี ความชอบ รสนิยม และพฤติกรรมการใช้ผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกัน โดยจะแบ่งอายุออกเป็นช่วงวัยต่าง ๆ สินค้าที่ตอบสนองความต้องการในแต่ละช่วงวัยก็จะแตกต่างกัน

2. เพศ เพศชายและเพศหญิงจะมีพฤติกรรมและทัศนคติที่ต่างกัน นักการตลาดจึงนำลักษณะที่ต่างกันมาประยุกต์เพื่อใช้กับผลิตภัณฑ์ เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภคที่เพศแตกต่างกัน เช่น ครีมบำรุงผิว น้ำหอม เสื้อผ้า เป็นต้น

3. การศึกษา การศึกษาของผู้บริโภคมีอิทธิพลต่อรสนิยม ความชอบ และพฤติกรรมการซื้อ โดยผู้บริโภคที่มีการศึกษาสูงมักจะมีแนวโน้มบริโภคสินค้าที่มีคุณภาพดีกว่า ผู้บริโภคที่มีการศึกษาต่ำกว่า

4. อาชีพ ผู้บริโภคแต่ละอาชีพจะต้องการผลิตภัณฑ์และการบริการที่แตกต่างกัน เช่น นักธุรกิจ ต้องการสินค้าที่หรูหรา เพื่อเสริมภาพลักษณ์ ส่วนอาชีพอื่น ๆ นั้นก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป

5. รายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยกำหนดอำนาจการซื้อ โดยผู้บริโภคที่มีรายได้สูง จะทำให้มีอำนาจในการซื้อสูง และมักเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียง ในขณะที่ผู้บริโภคที่มีรายได้ต่ำหรือปานกลางจะเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีความคุ้มค่า

6. ขนาดของครอบครัว มีความสำคัญกับการบริโภคอย่างยิ่ง แต่ละครอบครัวจะมีจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนแตกต่างกัน ซึ่งขนาดของครอบครัวก็จะเกี่ยวข้องกับการบริโภคผลิตภัณฑ์ เช่น ครอบครัวใหญ่จะนิยมใช้รถขนาดใหญ่สำหรับครอบครัวหรือรูปแบบของที่อยู่อาศัยที่มีขนาดใหญ่

7. สถานภาพ เช่น โสด แต่งงาน หย่าร้าง หรืออาศัยอยู่ร่วมกันโดยไม่แต่งงาน มีผลต่อพฤติกรรมที่ท่องเที่ยวและการใช้เวลาว่าง

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีลักษณะทางด้านประชากรที่แตกต่างกันออกไป โดยคุณสมบัติที่แตกต่างกันออกไปนั้นก็ส่งผลทำให้มีแนวคิด ทักษะคิด และพฤติกรรม ค่านิยม ตามแต่ประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีทางประชากรศาสตร์นี้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อายุ และระดับตำแหน่งงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้มีความประสงค์ที่นำแนวคิดทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์ของ ปณิศา มีจินดา (2553) มาประยุกต์เพื่อใช้กับงานวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงาน โดยเหล่านี้ถือเป็นหลักเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งลักษณะประชากรศาสตร์ เพราะลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกันจะกำหนดลักษณะพฤติกรรมที่ต่างกันไปด้วย ผู้วิจัยจึงได้นำมาเพื่อทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ว่าลักษณะประชากรศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรหลังสถานการณ์ COVID-19 ของประชากรวัยทำงาน Generation Y หรือไม่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิจัยได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พรชัย ชันทอง (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่จะชี้นำและเสริมสร้าง ความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

พิรุณย์ บัองทับไทย (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลนั้นถูก กระตุ้นด้วยปัจจัยทั้งภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมา หรือเพื่อให้เกิดความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมาย สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลกระทำ พฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้กับบุคคลให้ทำเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน ซึ่งเป็นสิ่งที่สนับสนุนและรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ แก้วใส, 2563) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับในการกำหนดทิศทาง และการใช้ความ พยายามในการทำงาน หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เพื่อให้ไปยัง จุดหมายปลายทางตามที่คนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดง พฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม และพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทใน การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

สุรเดช เตชะวาทกุล (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาหรือความ ต้องการที่อยู่ภายในของบุคคลหนึ่ง เป็นแรงกระตุ้นเพื่อตอบสนองความต้องการแก่บุคคลให้แสดง ถึงพฤติกรรมตามความต้องการนั้น ทั้งทางด้านจิตใจ และด้านร่างกายเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

สุภาพรธรณ ศรีสุข (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้คนเรา เกิดการเคลื่อนไหว หรือเกิดพฤติกรรมที่จะทำให้เราสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ได้

Hunt and Osborn (2002, อ้างถึงใน สุรเดช เตชะวาทกุล, 2563) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความต้องการที่มีอิทธิพลต่อบุคคล ทำให้ได้มาซึ่งปัจจัย ต้อง อาศัยความมุ่งมั่นพยายามแสวงหาอย่างต่อเนื่อง

Vroom (1964, อ้างถึงใน ปพิชญา ศรีจันทร์, 2563) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การเต็มใจในการทำงาน โดยสามารถที่จะตอบสนองของความพึงพอใจของ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะจูงใจ พนักงาน กำหนดทิศทาง เพื่อให้การทำงานนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยกล่าวได้ว่าเป็น

กระบวนการที่ช่วยในการผลักดันเพื่อให้พนักงานมีความปรารถนาที่จะทำกิจกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ เพื่อแสดงพฤติกรรมหรือความสามารถ โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจที่สูงจะมีความพยายามมากเพื่อแสดงได้ถึงความตั้งใจ ความพยายาม และศักยภาพของตัวเอง โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตัวบุคคลหรือตามที่ต้องการนั้นตั้งไว้ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ จะมีความพยายามและความตั้งใจในการกระทำเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จต่ำกว่า

ความสำคัญของการจูงใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2553 อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564) กล่าวว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้นถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์กร เพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานภายในองค์กร เพราะแรงจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นหรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ ซึ่งจะช่วยให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นดีขึ้น มีแรงจูงใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานในองค์กร
2. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานในองค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินด้วยดีมีความราบรื่นและอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย
5. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร มีความสุขกาย สบายใจ และพึงพอใจในการทำงานในองค์กร
6. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

และ Novabizz (2564) กล่าวว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากหรือน้อยเพียงใด โดยส่วนมากมักจะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงาน

จะมีการตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรที่แตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานนั้นจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จไปได้ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง จะก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือว่าประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นจะถือเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล เพื่อที่จะแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้กับชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลนั้นมักพยายามค้นหาสิ่งที่ดีพลาด และพยายามเพื่อที่จะได้แก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานจนในที่สุดก็สามารถทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม และมีความต่างไปจากเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบเพื่อให้เจริญก้าวหน้าจะถือได้ว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาในเรื่องความสำคัญในการจูงใจ จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง มักจะส่งผลทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถอนุมานได้ว่าการจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพนักงานนั้นจะตั้งใจและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะให้ผลงานของตนเองสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์กร อีกทั้งพนักงานเชื่อว่า การสร้างหรือการส่งเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน สามารถทำให้ตัวพนักงานเองนั้นเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำให้เสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ อีกทั้งยังช่วยให้ใช้ชีวิตได้อย่างมีความหมาย เพราะการทำงานถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญหลักส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ที่ทำให้มนุษย์รู้สึกกว่าตัวเอง

มีค่า และความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ มักขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ โดยพนักงานจะมีการตอบสนอง ต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรที่หลากหลายต่างกันไป การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ พนักงานที่ได้รับการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน จะสามารถกระตุ้นให้ทำตามเป้าหมายและ นโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น และควรจัดทำให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กร

ประเภทของแรงจูงใจ

Dolphoenix (2564) กล่าวว่า บุคคลสามารถถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรม ได้หลากหลายรูปแบบ เพื่อตอบสนองความต้องการทางกาย แต่มนุษย์ก็ยังมีความต้องการ มากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม มนุษย์ก็ยังต้องการที่จะมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยทั้ง ภายในและปัจจัยภายนอก

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความ คิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยที่สิ่งต่าง ๆ ที่ กล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร เช่น พนักงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่า องค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตและครอบครัว พนักงานเหล่านั้นก็จะมีความรักภักดีต่อองค์กร ทำสิ่ง ต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หรือการไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการ กระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความ รับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มักกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง ค่าชม การได้รับการยอมรับ ได้รับการยกย่อง โดย แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ค่าชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่พนักงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับ ค่าตอบแทน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดี ความชอบ เป็นต้น

ทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow's

ทฤษฎีที่โด่งดังทางด้านจิตวิทยาที่มีมานานเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ (Motivation) กับแนวคิดที่เกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ได้ถูกตีพิมพ์เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1943 ในเอกสารที่ชื่อว่าทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ (A Theory of Human Motivation) โดยมักจะคุ้นเคยกันในชื่อ “ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์” (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่มนุษย์ทุกคนต้องเติมเต็มความต้องการในระดับพื้นฐานให้ได้ ก่อนที่จะเติมเต็มความต้องการในระดับที่มากกว่าในขั้นต่อไป

โดยอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาระดับโลกผู้คิดค้นแนวคิดดังกล่าวเชื่อว่า คนเรามีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะเติมเต็มในความสมบูรณ์แบบในชีวิตร (Self-actualized) ทุกคน ซึ่งนับเป็นจุดสูงสุดของชีวิตรมนุษย์ โดยที่กว่าจะสามารถไปถึงจุดนี้ได้ นั้นก็มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเติมเต็มในขั้นต่ำต่าง ๆ ก่อน โดยได้สรุปลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ขั้นด้วยกัน ดังต่อไปนี้ (ปริทัศน์ นุกุลสมปรารถนาม, 2563)

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่ต่ำที่สุดเพื่อความอยู่รอดและการดำรงชีพของมนุษย์ทุก ๆ คน โดยหากมนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองเหล่านี้ ก็อาจจะทำให้มนุษย์ไม่สามารถใช้ชีวิตหรือทำงานออกมาได้ดี เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ โดยตามทฤษฎีของมาสโลว์ความต้องการชนิดนี้จะมาก่อนสิ่งอื่น ผู้จัดการควรคำนึงถึงความต้องการทางกายภาพก่อนความต้องการอื่นเพื่อทำให้พนักงานเกิดความยอมรับในงานที่ทำ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว ก็มีความต้องการที่มากขึ้นและมีความสลับซับซ้อนที่เพิ่มขึ้น หรือที่เรียกว่าความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการใช้ชีวิตรวมถึงการวางแผนสำหรับอนาคต เช่น มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนได้รับความคุ้มครองปกป้องจากการถูกคุกคามทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ รวมถึงมีความมั่นคงในการทำงานด้วย ผู้จัดการเองจึงควรสร้างความปลอดภัยในงานและผลประโยชน์ที่ได้รับจากความมั่นคงในการทำงาน และสร้างกฎเกณฑ์รักษาความปลอดภัยขึ้นมาเพื่อป้องกันความเสียหายให้กับพนักงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเริ่มมีความต้องการในขั้นที่ 3 โดยมีความต้องการอยากเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน ครอบครัว คนรัก เพื่อนร่วมงาน ผู้คนใน

สังคม กลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ ผู้จัดการจึงควรให้โอกาสพนักงานในการสร้างความรู้สึกร่วมกันและการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สังคมตอบสนองความต้องการของพนักงาน

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทั้ง 3 ขั้นได้รับการเติมเต็มอย่างเต็มที่แล้ว ในขั้นที่ 4 คือการได้รับความเคารพนับถือจากผู้รอบข้าง เพื่อให้รู้สึกว่ามีคุณค่า ไม่ได้รู้สึกอ่อนแอหรือต่ำต้อย ต้องการให้คนรอบข้างยอมรับในความสามารถของตนเอง ซึ่งผู้จัดการที่มองเห็นถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จะมีความพยายามในการให้รางวัลพนักงานต่อหน้าที่สาธารณะชนเกี่ยวกับการบริหาร เช่น ใ้ประกาศเกียรติคุณขึ้นชื่อไว้ที่บอร์ดและประกาศต่อหน้าพนักงานทุกคนในที่ทำงาน ซึ่งบางคนก็อาจชอบที่จะได้รับการยกย่องโดยส่วนตัวจากผู้จัดการเพราะจะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้นได้

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ถือเป็นความต้องการในขั้นสุดท้าย โดยเป็นจุดสูงสุดของความ ต้องการ คือ ความสมบูรณ์แบบในชีวิตหรือเรียกได้ว่าอยากเป็นทุก ๆ อย่างที่ในฐานะมนุษย์คนหนึ่งที่สามารถจะเป็นได้ ซึ่งความต้องการขั้นสูงสุดนั้นบุคคลแต่ละคนอาจจะสามารถไปสู่จุดมุ่งหมายได้ แต่บางคนอาจจะไปไม่ถึงก็เป็นได้ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ

ซึ่งลักษณะความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ประการนี้ ไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่หรืออย่างชัดเจนตามลำดับขั้นทฤษฎีการลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) เสมอไปก็ไม่ได้ เพราะมาสโลว์เองมีความเห็นว่า ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์นั้นมีความคาบเกี่ยวกันอยู่ และไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาด ดังนั้นคนเราอาจจะมีความต้องการในหลาย ๆ ระดับในเวลาเดียวกันก็เป็นได้ เพียงแต่มีความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไปได้ตามสถานภาพความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคน โดยแต่ละบุคคลนั้นมีความพยายามที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อน และเมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจแล้วหรือได้รับการเติมเต็มแล้วนั้น ความต้องการนั้นก็จะมีผลลดและเป็นตัวกระตุ้นเพื่อจะทำให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดในลำดับต่อไป เช่น คนที่อดอยาก (ความต้องการทางกายภาพ) จะไม่สนใจต่องานศิลปะชิ้นล่าสุด (ความต้องการสูงสุด) หรือไม่ต้องการการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น หรือไม่ต้องการแม้แต่อากาศที่บริสุทธิ์ (ความปลอดภัย) แต่เมื่อความต้องการแต่ละขั้นได้รับความพึงพอใจเต็มที่แล้ว ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป

ความต้องการทั้ง 5 ระดับนั้นสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ชั้น เพื่อให้มองเห็นความแตกต่างของความต้องการที่ง่ายขึ้น คือ

1. ความต้องการขั้นต่ำ (Lower-Order Needs) จะเป็นความต้องการที่จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนเพื่อที่จะก่อให้เกิดความพอใจภายนอก ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการขั้นสูง (Higher-Order Needs) ถือเป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทีหลัง เพื่อก่อให้เกิดความพอใจภายใน ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องและได้รับการยอมรับนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

จากหลักการของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น แนวคิดที่แสดงให้เห็นว่า มนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการหลาย ๆ อย่างอยู่ในตัว แต่ในขณะหนึ่งจะมีความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเด่นที่สุดเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้ต้องพยายามมองหาวิธีการที่กระทำการใด ๆ เพื่อให้ได้สิ่งนั้นและความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับไต่เป็นขั้นต่ำไปหาขั้นที่สูงกว่า ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน เพื่อให้จะให้สอดคล้องกับความต้องการในลำดับขั้นต่าง ๆ ได้

องค์กรนั้นสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของพนักงานได้อย่างไร ในระยะยาวนั้นความต้องการทางสรีรวิทยาอาจจะเป็นที่น่าพอใจของบุคคลนั้น ๆ แต่สิ่งที่สำคัญคือการจ่ายเงินนั้นอาจตอบสนองความต้องการอื่น ๆ อีก เช่น ความปลอดภัยและความภาคภูมิใจด้วยเช่นกัน การให้สิทธิประโยชน์มากมายซึ่งรวมถึงการทำประกันสุขภาพและแผนการเกษียณอายุที่บริษัทนั้นให้การสนับสนุนตลอดจนถึงการเสนอมาตรการทางด้านความมั่นคงในงานนั้นจะช่วยตอบสนองต่อความต้องการในด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคมสามารถได้รับความพึงพอใจจากการมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและการจัดการเกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่สามารถเอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกันและการสื่อสารกับผู้อื่น การพบปะสังสรรค์อื่น ๆ ก็ สามารถสร้างประโยชน์ได้หากพนักงานส่วนใหญ่ได้รับแรงจูงใจจากความต้องการทางด้านสังคมเป็นหลัก การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในที่ทำงาน การรับรู้ถึงความสำเร็จของบุคคลด้วยการพูดคุยหรือผ่านระบบการให้รางวัลที่เป็นทางการผ่านการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน และการมอบตำแหน่งที่สื่อสารให้พนักงานทราบว่าบุคคลที่มีสถานะสูงในองค์กรก็จัดว่าเป็นอีกวิธีหนึ่งในการตอบสนองความต้องการในด้านการยกย่อง และในที่สุดความต้องการที่เป็นจริงในตนเองจะได้รับความพึงพอใจจากการจัดหาโอกาสในการพัฒนาและการเติบโตทั้งในหรือนอกการทำงาน

ตลอดจนงานที่น่าสนใจและท้าทาย ความพยายามที่จะตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันของพนักงานแต่ละคน โดยที่องค์กรทำให้มั่นใจได้ว่าพนักงานมีแรงจูงใจสูง (บัณฑิตา ลาภาพันท์, 2564)

ทฤษฎีจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Three Needs Theory)

McClelland (1940) ค้นพบว่าสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานสำหรับคนที่ไม่ได้มุ่งหวังตัวเงินนั้นสามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการในอำนาจ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)

คนประเภทนี้เป็นคนที่ชอบแก้ไขปัญหา ต้องการหาทางออก พยายามทำทุกอย่างให้ดีขึ้น เป็นประเภทที่ทำอะไรไปแล้วก็ต้องการข้อมูลป้อนกลับ หรือ feedback เพื่อนำไปพัฒนาแก้ไขและต่อยอด ชอบความท้าทายและความเสี่ยง มีการคิดอย่างเป็นระบบวางแผนแบบชำนาญ และประมวลความเสี่ยงที่เกิดขึ้น หัวก้าวหน้า และส่วนใหญ่มักชอบทำงานคนเดียว ที่ชอบทำงานคนเดียว อาจจะอนุมานได้ว่าเพราะการทำงานกับคนหลาย ๆ คนอาจจะมี ความกังวลว่า อาจจะทำให้งานที่ได้นั้นไม่สมบูรณ์แบบตามที่ตัวเองหวังไว้ ทำให้เกิดปัญหาหรือไม่เป็นไปตามแบบแผน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation)

คนประเภทนี้ทำงานเพื่อสร้างความผูกพันกับคนรอบข้าง มีคนนิยมชมชอบในผลงานที่สร้างขึ้นมา มักผูกมิตรกับกลุ่มคน ให้ความสำคัญกับผู้คน อาจจะมีมากกว่ากระบวนการ และแน่นอนว่าคนกลุ่มนี้ต้องชอบทำงานกลุ่ม ตรงข้ามกับแบบที่ต้องการความสำเร็จ แต่คนกลุ่มนี้จะไม่ชอบความเสี่ยง ไม่ชอบความไม่แน่นอน

3. ความต้องการในอำนาจ (Need for power)

คนประเภทนี้ชอบการแข่งขันเป็นชีวิตจิตใจ ชอบควบคุมการทำงาน หรือบางครั้งอาจจะมาในรูปแบบของการแนะนำ เน้นการทำงานแบบมีวินัย เชื่อว่าถ้ามีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งชนะอีกฝ่ายก็ต้องแพ้ไปเลย ต้องการได้เปรียบเวลาแสดงความคิดเห็น ต้องการที่จะเป็นผู้นำ ได้รับการยกย่องจากคนรอบข้าง แต่บ่อยครั้งอาจจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารควรมีความเข้าใจว่าพนักงานแต่ละแบบมีลักษณะเป็นอย่างไร บางคนอาจจะชอบทำงานคนเดียว บางคนก็ชอบทำงานเป็นทีม การจัดแบ่งงานให้เหมาะสมกับความมีส่วนร่วมตัวแต่ละคนก็ย่อมเป็นเรื่องสำคัญ กลับกันในมุมมองของคนทำงาน ถ้าเข้าใจว่าตนเองทำงานไป

เพื่ออะไร มีความต้องการอะไร ก็จะช่วยให้การทำงานทุกวันมีความหมายมากขึ้น ไม่ผิดที่จะชอบทำงานคนเดียว หรือชอบการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะท้ายที่สุดแล้วแรงกระตุ้นนั้นก็เป็นแค่ส่วนหนึ่งที่ช่วยให้สามารถหาเหตุผลที่จะลงมือทำงานชิ้นนั้น ๆ แต่แรงผลักดันย่อมต้องเกิดจากความรักและความเชื่อในสิ่งที่ทำก่อนเป็นอันดับแรก เมื่อมองอะไรในแง่ดี เมื่อเข้ามาอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่คิดว่าทำได้ ก็จะสามารถเกิดขึ้นได้ (จรรยา ลิ้มจินดา, 2561)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory)

นอกจากจะชื่อว่า Two-Factor Theory แล้ว ยังเรียกกันในชื่ออื่น ๆ อีก เช่น Herzberg's Motivation-Hygiene Theory, Motivator-Hygiene Theory และ Dual-Factor Theory โดยเป็นทฤษฎีที่ Frederick Herzberg นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเป็นผู้สร้างขึ้นในปีค.ศ. 1959 และเพิ่มเติมรายละเอียดมากขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1960 และ 1970 ซึ่ง Herzberg เองได้มีการพัฒนาทฤษฎีด้วยกระบวนการนิรนัย โดยทำการพิจารณางานเขียนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและกระบวนการอุปนัยโดยการพิจารณางานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, 1976 อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย, 2560)

ซึ่ง Herzberg มีความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ จึงทำการวิจัยเพื่อศึกษาว่า ทัศนคติมีผลต่อแรงจูงใจอย่างไร โดยให้ผู้รับการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นพนักงานในสถานประกอบการ อธิบายว่าสถานการณ์หรือปัจจัยใดที่ทำให้พวกเขา รู้สึกดีและไม่ดีในงานที่ทำ โดยคำตอบที่ได้นั้นสร้างความแปลกใจแก่ Herzberg คือ แทนที่ปัจจัยที่ให้ความรู้สึกที่ดี และปัจจัยที่ให้ความรู้สึกที่ไม่ดี จะเป็นปัจจัยตัวเดียวกัน ต่างกันที่ปริมาณ เช่น มาก-น้อย, มี-ไม่มี แต่กลับพบว่า ปัจจัยที่สร้างความรู้สึกทั้งสองนี้ เป็นคนละตัวกัน จึงได้สร้างทฤษฎีขึ้นทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า Two-Factor Theory โดยนำเสนอว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) ซึ่งมาจากการได้รับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่เป็นปัจจัยการกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) โดยเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivators or Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการภายในของตัวบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง (Job Content) ปัจจัยจูงใจทำให้คนเกิดความชื่นชอบ ความยินดีในผลงาน รวมถึงความสามารถของตนเอง โดยถ้าบุคคล

ได้รับความต้องการสนองปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตั้งใจทำงานสุดความสามารถ อีกทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559 อ้างถึงใน ชลธิศ ธรรมประภาส, 2563)

ซึ่งกลุ่มปัจจัยประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้เสร็จทันตามเป้าหมายที่กำหนด การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานที่ตนเองสังกัด และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรู้จักป้องกันปัญหาในการทำงานก่อนที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จลุล่วงก็เกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จนั้น เช่น การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรนั้นวางไว้

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงความชื่นชมที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ และการได้รับยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกต่อลักษณะของงานที่ทำ เช่น เป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย จำเจ หรือท้าทายความสามารถของบุคคล สามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองหรือไม่ ซึ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานของตนเองที่ได้รับการมอบหมายได้

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง การได้รับโอกาสในการทำงานหรือการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายโดยที่ไม่มากเกินไปและไม่น้อยจนเกินไป และอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถควบคุมได้ ไม่ขาดอิสระในการทำงานหรือมีอิสระมากจนเกินไป รวมถึงปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความน่าเชื่อถือและไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร มีโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ครอบคลุมถึงการมีโอกาสได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการการฝึกอบรม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือในตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร ในกรณีที่บุคลากรย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงสถานะที่เพิ่มขึ้นนั้น จะถือเป็นการเพิ่มโอกาสและความรับผิดชอบมากขึ้นเท่านั้น ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ถือเป็นปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นให้คงอยู่เป็นปกติ โดยการเพิ่มปัจจัยประเภทนี้ไม่ได้สร้างความพึงพอใจในระยะยาว จึงเป็นเพียงการรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น แต่หากปัจจัยดังกล่าวลดลงหรือหมดไป พนักงานจะรู้สึกไม่พอใจและเรียกร้อง (dissatisfaction) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า hygiene factor คือ ปัจจัยซึ่งหากมีอยู่เพียงพอหรือสมควรแก่เหตุผลจะทำให้พนักงานยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ และอยู่ในความสงบได้ hygiene factor จึงไม่มีผลต่อการทำงาน บางครั้งเรียกว่า dissatisfier หรือ maintenance factor เพราะเป็นตัวทำหน้าที่เพียงประคองความรู้สึกไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ ถ้าเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ก็คือความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ (lower-order need at work) ซึ่งบุคคลนั้นมีความต้องการในสิ่งนั้นและคาดหวังว่าจะต้องมี (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) ประกอบด้วย

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง แผนงานหรือการจัดการขององค์กร รวมไปถึงระบบการติดต่อสื่อสารภายในไม่ว่าจะเป็นนโยบายต่าง ๆ วิธีการทำงาน ระบบขั้นตอนในการทำงาน วิธีการบริหารงาน การให้รางวัลและบทลงโทษที่ชัดเจนและมีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายบริษัทที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหรือลูกน้อง การติดต่อการปฏิสัมพันธ์ที่ดีมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการช่วยเหลือกัน

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานทั้งภายในและภายนอก เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและเพียงพอต่อพนักงาน ถูกสุขอนามัยและเพิ่มความสะอาดในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสถานที่ทำงานนั้นมีความสะอาด ปลอดภัย และมีระบบรักษาความปลอดภัยในสำนักงาน

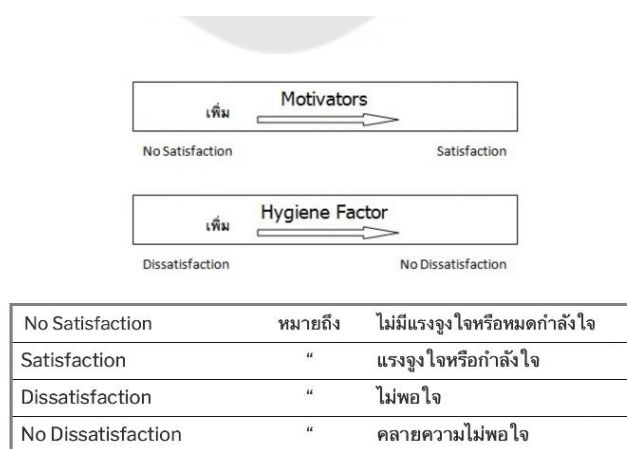
2.4 ด้านความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรนั้นมีความมั่นใจว่าหน้าที่การงานของตนเองนั้นมีความมั่นคง ตัวพนักงานเองไม่ถูกคุกคามหรือมีพฤติกรรมใดที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าไม่สบายใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปและองค์กรมีความมั่นคงสามารถเติบโตขึ้นได้ในอนาคต

2.5 ด้านค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน โครงสร้างค่าจ้าง

ค่าตอบแทนควรที่จะอยู่ในระดับที่เหมาะสมและมีเหตุมีผลเป็นที่พึงพอใจของพนักงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น OT สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

ทั้งปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (motivation factor) และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) ต่างก็ทำหน้าที่ของตัวปัจจัยนั้น ๆ โดยถ้าต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานมีผลการทำงานที่ดีต้องมีการให้หรือเพิ่มปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Factor for Satisfaction หรือ Motivation factor) แต่ถ้าต้องการให้พนักงานไม่เรื้อกร้องหรือก่อความวุ่นวายก็ต้องมีการให้หรือปรับปรุงปัจจัยที่ไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Factor for dissatisfaction หรือ Hygiene factor) โดย Herzberg ได้พยายามพัฒนารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน โดยสิ่งที่อยู่ในปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความรับผิดชอบ การได้รับการยกย่อง การประสบความสำเร็จ งานที่ท้าทาย และความก้าวหน้าในองค์กร ถ้าปัจจัยเหล่านี้อยู่ในงาน พนักงานเองก็จะมีความสุขและความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่วนสิ่งที่อยู่ในปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูล นโยบายบริษัท Herzberg เชื่อว่าหากขาดปัจจัยเหล่านี้ไปจะทำให้พนักงานไม่มีความสุข และไม่พอใจในการทำงาน (เจษฎา นกน้อย, 2560)

แต่ผู้ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยบางคนสับสนกับภาษาที่ Herzberg นำมาใช้ เพราะคำตรงข้ามกับ satisfaction คือ dissatisfaction แต่ Herzberg ใช้คำตรงข้ามกับ Satisfaction ว่า No Satisfaction และนำเอาคำว่า Dissatisfaction ไปตั้งเป็นสภาวะความไม่พอใจในอีกปัจจัยหนึ่ง และใช้คำตรงข้าม Dissatisfaction ว่า No Dissatisfaction สามารถอธิบายได้ ด้วยภาพนี้



ภาพประกอบ 2 สภาวะความไม่พอใจ

เช่น การขึ้นเงินเดือนจึงไม่ได้หมายความว่าจะสามารถทำให้พนักงานนั้นมีแรงจูงใจในการทำงาน พวกเขาเพียงแต่คลายความรู้สึกไม่พอใจไปเท่านั้น Herzberg เรียกว่าเป็นการปรับ hygiene factor เช่น การขึ้นเงินเดือน หรือปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน ว่าเป็น KITA factor (ย่อมาจาก Kick in the Ass) ซึ่งส่งผลอยู่ได้เพียงระยะสั้น ๆ ต่างจากการปรับ motivation factor เช่น การเพิ่มความรับผิดชอบ หรือการยกย่องเชิดชู ซึ่งมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ยั่งยืนกว่า ในทางปฏิบัตินั้นองค์กรส่วนใหญ่มักจะไม่ทำอะไรจริงจังในเรื่องเหล่านี้ หรือทำแบบช่วงระยะสั้น ๆ แล้วก็เลิกทำไป แต่การสร้างมาตรฐานจูงใจที่แท้จริงนั้นบริษัทจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ อาจรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้วย ที่จริงแล้วความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจที่มีต่องานไม่ได้เป็นเรื่องที่ซับซ้อนมากมาย ปัญหาอยู่ที่ผู้บริหารมักเข้าใจผิด จึงไปใช้ ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) ในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งในความเป็นจริง ปัจจัยดังกล่าวแทบจะไม่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจเลย หรือถ้าจะมีผลก็จะมีผลอยู่บ้างสำหรับคนบางกลุ่มเพียงเท่านั้น แต่ก็ก็เป็นเพียงชั่วระยะเวลาสั้น ๆ เหตุที่ผู้บริหารมักให้ความสำคัญกับ hygiene factor โดยเฉพาะการขึ้นเงินเดือน อาจมาจากความคิดที่ว่า พนักงานมาทำงานก็เพื่อเงิน การขึ้นเงินเดือนจึงน่าจะเป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานได้ตรงจุดที่สุด หรืออาจคิดว่าเป็นวิธีที่ทำได้ง่ายกว่าการจัดงานให้เหมาะกับสติปัญญาความสามารถของพนักงาน เป็นต้น (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) โดยผู้วิจัยได้รวบรวมสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน	Herzberg (1976)	Maslow (1943)	Mcclelland (1940)
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	✓		
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน	Herzberg (1976)	Maslow (1943)	Mcclelland (1940)
ปัจจัยคำจุน			
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		
4. ด้านความมั่นคงในงาน	✓		
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓		
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓		✓
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	✓		
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	✓		
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	✓		
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	✓		
1. ความต้องการทางกายภาพ		✓	
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย		✓	
3. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม		✓	
4. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต		✓	✓
5 ความต้องการมีอำนาจ			✓

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้มีความประสงค์ที่นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1976) มาประยุกต์เพื่อใช้กับงานวิจัย โดยหัวข้อแรงจูงใจในการทำงานได้แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ ปัจจัยคำจุน

และปัจจัยจูงใจ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าสำคัญต่อประสิทธิภาพในการการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1. ปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น 1.1 ด้านค่าตอบแทน 1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 1.3 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร 1.4 ด้านความมั่นคงในงาน และ 1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 2. ปัจจัยจูงใจ แบ่งได้เป็น 2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ 2.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ 2.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน และ 2.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยองค์ประกอบเหล่านี้จะนำมากำหนดกรอบแนวคิดในด้านแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 หรือไม่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

จินตนา ณ ระนอง (2555, อ้างถึงใน นาฎยา สุวรรณศิลป์, 2561) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่คนกลุ่มหนึ่งในองค์กรนั้นมารวมกันเข้าเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่คนกลุ่มนั้นใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามเพื่อร่วมกันทำงานให้สำเร็จลุล่วง

ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำกิจกรรมร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น จะประเมินผลของประสิทธิภาพจากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลาในการปฏิบัติงาน

ณัฐธิดา วงษ์รอด (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสื่อสารที่เปิดเผยม มีมนุษยสัมพันธ์และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

มัลลิกา วิชชุกริงครัต (2553, อ้างถึงใน ณัฐภรณ์ เกตุชู, 2561) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือโดยใช้ทักษะและประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดีเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และทำให้มีการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สันติ บางอ้อ (2541, อ้างถึงใน วรทรรศน์ สาระคุณ, 2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การวางแผนการทำงานที่มีการวางเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายไว้ เพื่อให้บุคคลแต่ละคนสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีแบบแผน มีระบบสร้างความรู้สึกร่วมกันให้สมาชิกในทีมสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการทำงานเป็นทีมยังมีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ อีกด้วย

สุวรรณณี หงส์วิจิตร, โสธยา สุภาผล, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักษณะนาพิพัฒน์, และ เพ็ญพิชชา โพธากุล (2564) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การวางแผนการทำงานที่มีการวางเป้าหมายหรือมีจุดมุ่งหมายเอาไว้เพื่อให้บุคคลแต่ละคนสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพอย่างมีแบบแผน มีระบบสร้างความรู้สึกร่วมกันให้สมาชิกในทีมสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Donlaya C. (2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน หรือการทำงานของคุณคนมากกว่า 1 คนขึ้นไป โดยจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน มีการประสานงาน วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน เมื่อมีการตัดสินใจอะไรที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายโดยรวม ก็จะมีการลงมติ ตัดสินใจร่วมกันเพื่อหาข้อสรุป

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มหนึ่งในองค์กรมารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายเดียวกัน มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยภายในทีม มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระเบียบมีแบบแผน และมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

รูปแบบในการทำงานเป็นทีม

ยงยุทธ เกษสาคร (2554, อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอด, 2560) กล่าวว่า ทีมงานในองค์กรมีหลายรูปแบบ ดังนี้

1. ทีมงานผู้บริหารระดับสูง โดยมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย นโยบายหลักและทำการพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจากองค์กรมีภารกิจที่กว้างจึงต้องการสมาชิกที่เป็นตัวแทนของทุกลักษณะในองค์กร ในบางครั้งทีมงานอาจมีสมาชิกชั่วคราวที่ได้มาร่วมทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กร โดยมีการใช้ความรู้ ใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญอย่างใดอย่างหนึ่งในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งบทบาทของทีมนระดับสูง มีดังนี้

1.1 พัฒนากลยุทธ์ด้วยการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมและกำหนดทิศทางขององค์กร ประเมินการแข่งขันและระบุโอกาสของธุรกิจจากข้อมูลสารสนเทศที่ไม่ใช่จากความรู้สึกนึกคิดเพื่อคาดคะเนได้ว่าอนาคตจะเป็นอย่างไร และพิจารณาสิ่งที่เป็นไปได้

1.2 ทำความกระจ่างในค่านิยม กำหนดว่าองค์กรเป็นตัวแทนของอะไร และอะไรคือสิ่งที่ถูกต้อง อะไรคือสิ่งที่ผิด รักษาวัฒนธรรมขององค์กรและกำหนดการจูงใจเบื้องต้นให้กับสมาชิกในทีมอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ

1.3 การควบคุมการทำงาน การออกคำสั่งในการตัดสินใจที่สำคัญในองค์กร นับเป็นหน้าที่โดยตรงของทีมงานระดับสูง นอกจากนั้นยังรวมไปถึงการออกคำสั่งและติดตามความก้าวหน้า เพื่อการวางแผนจัดหาทรัพยากรการบริหาร ตั้งแต่การออกแบบองค์กร การเลือกพนักงาน และการกำหนดค่าตอบแทน เงินรางวัลและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างฝ่ายต่าง ๆ

1.4 ทำหน้าที่เสมือนเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร รักษาการติดต่อระดับสูงกับบุคคลหรือองค์กรจากภายนอก เจรจาข้อตกลงที่สำคัญ และประกันว่าองค์กรมีสภาพที่เหมาะสมและสร้างอิทธิพลต่อรัฐบาล และกำหนดนโยบายขององค์กร ทุกองค์กรต้องมีทีมงานระดับสูง ไม่ใช่เหตุบังเอิญที่องค์กรทางการค้าขนาดใหญ่บริหารโดยคณะกรรมการ คนในระดับสูงต้องการความเป็นเพื่อน และการสนับสนุนมากกว่าในระดับอื่น ๆ ต้องมีการตัดสินใจร่วมกัน ปัญหาซับซ้อนต้องได้รับการเอาใจใส่ ตลอดจนจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นได้ด้วยความสามารถของสมาชิกในทีมระดับสูง ในการทำงานพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ

2. ทีมงานบริหารระดับกลาง ลักษณะทีมงานบริหารระดับนี้ จะเป็นผู้จัดตั้งจุดมุ่งหมายที่มีรายละเอียดการปฏิบัติงานมาก ทำหน้าที่ประสานงานและควบคุมการทำงานของสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรหลักระดับหัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ ที่เป็นคนสำคัญในองค์กร จัดหาทรัพยากร และวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาและการจัดการวิเคราะห์ขอบเขตของหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับสมาชิกในทีม

3. ทีมงานระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ฝ่ายทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน โดยบุคคลเหล่านี้อาจทำงานกับเครื่องจักรในโรงงาน เป็นฝ่ายขนย้ายรับส่งสินค้า หรือเป็นผู้ให้บริการลูกค้าในร้าน ในภัตตาคาร บนรถทัวร์ รถไฟ หรือบนเครื่องบิน ซึ่งนับเป็นคนทำหน้าที่เบื้องต้นขององค์กร บุคลากรเหล่านี้เป็นคนเปลี่ยนปัจจัยป้อนเข้าผ่านกระบวนการให้เป็นผลผลิตสู่ลูกค้าจึงนับเป็นทีมงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

4. ทีมวิศวกรรมเทคนิค เป็นฝ่ายจัดตั้งมาตรฐานในองค์กร โดยเป็นมาตรฐานทางเทคนิค มาตรฐานการผลิตหรือมาตรฐานบริการ โดยเน้นเกณฑ์วิธีการที่เป็นรูปแบบเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ในขณะที่องค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น มาตรฐานก็จำเป็นมากยิ่งขึ้น ทีมวิศวกรรมเทคนิคนี้จึงมีลักษณะเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง

5. ทีมฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปกติที่มงานดังกล่าวนี้เกิดขึ้นภายนอกการไหลของงานตามปกติในองค์กร หน้าที่ของทีมฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

นักวิจัยหลายท่าน ได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบการทำงานที่ไว้อย่างหลากหลาย ยนัฐภรณ์ เกตุชู (2561) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ส่วนด้วยกัน ได้แก่

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในทีมมีการรับรู้ รับทราบถึงแนวความคิด เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน นั่นคือการมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

2. การยอมรับนับถือกัน หมายถึง การทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมมีความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน และหากมีการนำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ ย่อมจะทำให้งานของทีมหรืองานกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี ซึ่งถือเป็นงานที่สามารถดึงเอาศักยภาพ หรือความสามารถของทุก ๆ คนที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ต่องานส่วนรวม

3. ความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่อาศัยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ของสมาชิกทุก ๆ คนในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น อันเป็นประโยชน์ในการวางแนวทางช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงาน และละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนงานที่กลุ่มได้ช่วยกันวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล หมายถึง การจัดแบ่งการทำงานโดยยึดหลัก แบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจ กล่าวคือ การจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไรหรือมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น ๆ

5. ความรับผิดชอบ หมายถึง สมาชิกในทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อกลุ่ม และยังต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง จึงจะช่วยให้ทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ทีมสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ทีมได้ตั้งไว้ได้

6. ด้านความเข้าใจซึ่งกันและกัน หมายถึง สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้อย่างเปิดใจ ให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีและให้กำลังใจกัน

นัฐริดา วงษ์รอด (2560) กล่าวว่า ได้แบ่งองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องการการยอมรับ และความเห็นพ้องต้องกันของทีม และบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง พนักงานในองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ช่วยกำหนดทิศทางเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรร่วมกันในการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรได้รู้ข้อมูลข่าวสารและติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยและไม่ปิดบังกัน พนักงานในองค์กรสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลกันแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ตรงไปตรงมาเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติร่วมกันในกรณีที่มีความคิดเห็นที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พนักงานในองค์กรมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกัน ดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีความสุข

5. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง พนักงานในองค์กรมีความเชื่อมั่น และมีความศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำแนะนำจากทีมด้วยความเต็มใจ ให้ความเคารพและยอมรับในความรู้ความสามารถของคนในของทีมด้วยความจริงใจ

นาฏยา สุวรรณศิลป์ (2561) กล่าวว่า ได้แบ่งองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

1. ความไวเนื้อเชื่อใจกัน หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นสมาชิกทีมหรือผู้นำทีมมีความรู้สึก เชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรัก ความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจปราศจากการบีบบังคับ เกิดความเชื่อมั่น และความไวเนื้อเชื่อใจกัน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสื่อสารแบบเปิด หมายถึง กระบวนการที่นำข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิด ความต้องการ ทศนคติ ความรู้สึก ความหมายบางอย่างจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยใช้ภาษาพูด การเขียน การใช้ท่าทาง สัญลักษณ์ สิ่งของ หรืออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีการตอบโต้ในข้อสงสัยให้เข้าใจกันได้อย่างเปิดเผย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมกันการสื่อสารแบบเปิดมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้จะทำให้ผู้นำทีม และสมาชิกทีมมีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึก ความคิดความต้องการซึ่งกันและกันเกิดความพึงพอใจเกิดความเชื่อถือศรัทธาซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานที่ให้ผลเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย หมายถึง การที่สมาชิกทีมงานมีจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกัน และการเป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ทำให้สมาชิกทีมทุกคนยึดมั่นและตระหนักในเป้าหมายของการทำงานอันหนึ่งอันเดียวกันจึงมีความพยายามทำความเข้าใจ และทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

4. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่สมาชิกทีมยอมรับในความรู้ความสามารถ จุดดีจุดเด่นความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจสิทธิอันพึงมีพึงได้ บทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานร่วมทีมด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม กล่าวคือจะทำให้บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลได้ศึกษาพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดี ความเป็นมิตร ความรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคคล การให้การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคคลในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่น บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน ร่วมติดตามและประเมินผลการทำงาน ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดข้อผูกพันในสิ่งที่ตกลงร่วมกันของทีม หรืออาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีม ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมเข้ามามีส่วนในการระดมความคิด ความสามารถในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ตรงประเด็น ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

Parker (1990, อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ แก้วใส, 2563) กล่าวว่า ได้แบ่งองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ได้แก่

1. การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การกำหนดบทบาทของงาน รวมทั้งความคาดหวังที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาทเพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน

2. การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่ไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิดและความรู้สึก การเข้าใจในเนื้อหาของสาระของสิ่งที่จะสื่อสารระหว่างกันและเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเป็นตัวเขา

3. การกำหนดภารกิจเป้าหมายของทีมงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจและเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. การกระจายความเป็นผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่เป็นผู้นำทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วมกัน สมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน

5. การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการคิด พัฒนากระบวนการทำงาน หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

และ Woodcock & Francis (1994, อ้างถึงใน วรทรรศน์ สาระคุณ, 2563) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1. บทบาทที่สมดุล (Balance Roles) สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง และมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีการแต่งตั้งและประกาศอย่างเป็นทางการ เขียนแผนภูมิแสดงให้คนทั่วไปได้รับรู้ว่าใครต้องรายงานต่อใคร ใครทำหน้าที่อะไร เพื่อเป็นการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออก

ให้ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ นอกจากนั้นการวิเคราะห์บทบาทของแต่ละคนในทีมยังเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากแต่ละคนจะมีบทบาทในทีมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งบทบาทต่าง ๆ ในทีม ได้แก่ ผู้นำ ผู้สนับสนุน และผู้เชี่ยวชาญนั้น มีบทบาทแตกต่างกันไป ดังนี้

1.1 ผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งระบุไว้ในโครงสร้างขององค์กรโดยพฤติกรรมผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือผู้นำกลุ่มที่เน้นงานและผู้นำกลุ่มที่เน้นบุคคล โดยผู้นำกลุ่มที่เน้นงาน มักจะกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งทุกคนต้องถือปฏิบัติ เรียกว่า Initiating Structure ส่วนผู้นำกลุ่มที่เน้นบุคคลนั้น มักจะสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแบบเพื่อนร่วมงานและให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยผู้นำแบบนี้เรียกว่า Consideration

1.2 ผู้สนับสนุน (Supporter) ผู้สนับสนุนเป็นบุคคลที่สร้างขวัญและกำลังใจในทีม ฉะนั้นบุคคลในตำแหน่งนี้โดยส่วนใหญ่จะต้องเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ดีเยี่ยม ทั้งยังเป็นผู้ที่แก้ปัญหาและแก้ความขัดแย้งในกลุ่มอีกด้วย

1.3 ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เป็นบุคคลในตำแหน่งบัญชี วิศวกร ผู้ฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลหรือผู้เชี่ยวชาญด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทพื้นฐานที่ทำให้ทีมมีผู้เชี่ยวชาญพิเศษตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ (Clear Objective and Agree Goals) เมื่อวัตถุประสงค์มีความชัดเจนจะทำให้คนสามารถการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมาชิกในทีมยังสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังทำให้สมาชิกในทีมได้รับการยอมรับเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อการเริ่มการสร้างทีมงานด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and Confrontation) ทีมงานที่ทำงานได้ดีนั้นจะทำให้สามารถจัดการกับปัญหาเมื่อต้องเผชิญหน้ากันและสามารถทำให้สมาชิกเปิดเผยต่อกันให้มากที่สุด มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งการเปิดเผยของทุกคนในทีมจะต้องปลอดภัย โดยสามารถพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจเพื่อให้สมาชิกมีการปรับพฤติกรรมที่ต้องการอย่างรวดเร็ว การเปิดเผยและการเผชิญหน้ากันเป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้ได้โดยใช้ความตั้งใจแน่วแน่ การฟังแบบให้ความสนใจและการให้ผลสะท้อนกลับ

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) เป็นลักษณะที่สำคัญของการพัฒนาความสัมพันธ์ของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนในทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ปัญหาที่ทำให้การสนับสนุนกันไม่ประสบความสำเร็จ ประการแรกก็คือ การที่แต่ละคนมีความ

แตกต่างกัน ประการที่สองคือ การแข่งขันภายในองค์กรที่ทำงานอยู่ ประการที่สามคือ การเพิกเฉย และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และประการที่สี่คือ สมาชิกในทีมจะต้อง ว่างใจซึ่งกันและกัน แต่แต่ละคนจะเล่าเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบ ถึงรายละเอียดซึ่งแต่ละคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา หากสมาชิกใน ทีมทุกคนเห็นคุณค่าของการสนับสนุนและความว่างใจซึ่งกันและกันก็จะทำให้ทีมงานเกิดความ พึงพอใจและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-Operation and Conflict) เป็น คุณลักษณะของวิธีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคคลเกิดการยอมรับในการทำงานเป็นทีมโดยมีการ แบ่งแยกทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลระหว่างสมาชิกซึ่งกันและกัน

5.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะมีบุคคลอยู่ 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายผู้ขอความร่วมมือและผู้ฝ่ายให้ความร่วมมือ โดยความร่วมมือจะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อฝ่ายผู้ขอความร่วมมือและผู้ฝ่ายให้ความร่วมมือนั้นร่วมมือกัน นับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเรื่องของจิตใจนั้นผู้ให้ความร่วมมืออาจไม่เต็มใจให้ความร่วมมือด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น อาจจะมีการขาดผลประโยชน์หรือไม่อยากให้เห็นคนอื่นได้ดีกว่าตน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ขอความ ร่วมมือกับผู้ให้ความร่วมมือไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน หรือไม่เห็นด้วยกับวิธีการ ทำงาน ขาดความพร้อมที่จะร่วมมือ งานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงมากเกินไป เป็นต้น

5.2 ความขัดแย้ง หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นระหว่าง 2 คนขึ้นไป หรือ ระหว่างกลุ่ม โดยมีลักษณะขัดแย้ง ไม่สอดคล้อง กีดกัน จึงส่งผลให้กิจกรรมนั้นเสียหายหรือ กิจกรรมนั้นดำเนินไปได้ยาก ไม่ราบรื่นหรือส่งผลให้การทำงานเป็นทีมลดลง

5.2.1 ขั้นตอนที่สำคัญในการแก้ปัญหความขัดแย้ง

5.2.1.1 การตรวจสอบว่าจะอะไรคือปัญหาของความขัดแย้ง

5.2.1.2 การนำทั้งสองฝ่ายมาหารือเกี่ยวกับการปัญหาความ

ขัดแย้ง

5.2.1.3 กำหนดบทบาทต่าง ๆ ความคาดหวังและความต้องการ ผลลัพธ์เฉพาะให้ชัดเจน

5.2.1.4 การส่งเสริมการพูดคุยกันอย่างเปิดเผยและการ ตรวจสอบประเด็นขัดแย้งนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

5.2.1.5 การพิจารณาในแต่ละประเด็นที่ขัดแย้งกันและความ พยายามที่จะหาทางแก้ไขที่สอดคล้องกันหรือให้ทุกฝ่ายเห็นชอบ ประโยชน์ของการบริหารความ

ขัดแย้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งทักษะการแก้ปัญหาจะสามารถเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยทีมที่พัฒนาแล้วจะประสบผลสำเร็จในด้านความร่วมมืออย่างมาก จะช่วยทำให้สามารถนำทรัพยากรในกลุ่มมาใช้ประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เมื่อความสัมพันธ์เกิดขัดแย้งควรยอมรับความแตกต่างนั้นอย่างสร้างสรรค์เพื่อช่วยให้ทีมเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และยอมรับความเป็นจริงในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound Procedures) ทีมงานจะประกอบไปด้วยบุคคลหลากหลายคนรวมกัน ซึ่งคนเหล่านี้มีความรับผิดชอบที่แตกต่างกันตามหน้าที่หรือความสามารถเฉพาะทาง ดังนั้นการดำเนินงานเพื่อสร้างความชัดเจนในเรื่องบทบาทต่าง ๆ เมื่อทีมงานทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมงานนั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการตัดสินใจที่ดีในงาน เพื่อให้กระบวนการทำงานนั้นเป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ฉะนั้นผู้บริหารทีมจะต้องมีความชัดเจน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมนั้นจะขึ้นอยู่กับความต้องการทักษะความชำนาญของผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งไม่สามารถกำหนดออกเป็นรูปแบบรายละเอียดของผู้นำได้ว่าควรเป็นแบบใดจึงจะเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับผู้ร่วมงาน หากผู้นำได้ยึดมั่นในพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ตายตัว ความมีประสิทธิผลจะสิ้นไหลเปลี่ยนไปมา ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะต้องทำให้สอดคล้องเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่จะช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร และเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะส่งผลให้สามารถเปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในองค์กรให้กลับกลายเป็นบุคคลที่มีความขยันขันแข็งและช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound Intergroup Relation) การทำงานเป็นทีมถึงแม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใดก็ตามแต่ถ้าขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้วความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมก็จะมีอุปสรรคได้

9. การสื่อสารที่ดี (Good Communications) การติดต่อสื่อสารที่ดีจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ

โดยต้องหาวิธีอย่างเช่น รู้ความต้องการอารมณ์ความรู้สึกของผู้ร่วมงานเพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ถ้าหากใช้สื่อที่เป็นคำพูดผู้พูดต้องใช้ศิลปะในการพูด ถ้าเป็นการเขียนก็ต้องใช้ศิลปะในการเขียน ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการเขียนย่อมมีอิทธิพลต่อการสื่อสารทั้งสิ้น ซึ่งการสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงานได้ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	ผู้ศึกษา				
	ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561)	ณัฐธิดา วงษ์รอต (2560)	นาฎยา สุวรรณศิลป์ (2561)	Woodcock & Francis (1994)	Parker (1990)
1. ด้านการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	✓	✓		✓	✓
2. ด้านการยอมรับนับถือกัน	✓		✓		
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	
4. ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล	✓				✓
5. ด้านความรับผิดชอบ	✓				
6. ด้านความเข้าใจซึ่งกันและกัน	✓				
7. ด้านสื่อสารอย่างเปิดเผย		✓	✓	✓	✓
8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์		✓	✓	✓	
9. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน		✓	✓	✓	
10. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน			✓		✓
11. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ				✓	✓
12. ด้านบทบาทที่สมดุล				✓	
13. ด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม				✓	
14. ด้านการสื่อสารที่ดี				✓	

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น แนวคิดทฤษฎีของนักวิจัยแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยได้มีความประสงค์ที่นำแนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของ นัฐริดา วงษ์รอด (2560) มาประยุกต์เพื่อใช้กับงานวิจัย โดยหัวข้อองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้านทางผู้วิจัยเห็นว่าสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยองค์ประกอบเหล่านี้ นำมากำหนดกรอบแนวคิดในด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม เพื่อประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่วิจัยครั้งนี้ว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 หรือไม่

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

chakun muijaibun (2561) กล่าวว่า ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมมีดังนี้

1. ช่วยให้การงานเป็นระบบที่ดีขึ้น มีการแบ่งงานออกไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มและทีมงานต้องการ
2. ช่วยให้มีการนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในกลุ่มและทีมงาน รู้เขารู้เรา ทีมงานจะสามารถดำเนินไปอย่างสอดคล้องและประสบความสำเร็จได้ ช่วยให้เกิดรู้สึกสามัคคีระหว่างสมาชิกในทีมในการทำงานให้ประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
3. ช่วยให้การงานบรรลุเป้าหมาย เพราะทีมงานมีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่กันตามความสามารถและความชำนาญ เมื่อลงมือทำงานจะสามารถดำเนินงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพ และทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ช่วยสร้างพลังในการทำงาน การทำงานเป็นทีมจะมีความพร้อมทั้งทางด้านความคิด กำลังกายและกำลังใจ สามารถรวมกันเป็นหนึ่งเดียว และรวมถึงประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานร่วมกันได้ ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี
5. ช่วยสร้างความมั่นคงในอาชีพ เพราะทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากมาย มีรายได้เพิ่ม มีกำไรเพิ่ม ฐานะของกิจการในหน่วยงานมีความก้าวหน้า ทำให้สมาชิกของทีมมีความมั่นคงในอาชีพ
6. ช่วยเพิ่มพูนความรู้สึกร่วมกันในการยอมรับนับถือในการทำงาน เพราะทีมงานต้องมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของบุคคล มีหัวหน้าทีมงาน ผู้ประสานงานของทีม และสมาชิกใน

ทีมก็ต้องยอมรับนับถือกันในตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ รวมถึงบุคคลที่ร่วมทีมงานเพื่อการรับรู้ และมีความเข้าใจต่อกัน เป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน

7. ช่วยให้เกิดความร่วมมือกันของสมาชิกในทีมงาน สร้างผลงานให้ออกมามีคุณภาพ และสามารถพัฒนาต่อยอดต่อไปภายหน้าได้ การทำงานเป็นทีมนั้นสามารถช่วยเหลือกัน ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

8. ทำให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจนขึ้น เพราะทีมงานจะต้องอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก และช่วยกันตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้ เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์แบบมากที่สุด ซึ่งต้องการจากการพูด การเขียน และการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะเจอกับปัญหาใดก็สามารถช่วยกันแก้ไขได้ทันที

9. ช่วยให้ผลของงานออกมามีค่าที่สุด เพราะทีมงานมีการทบทวนงานอย่างสม่ำเสมอ ทีมงานใช้เวลาในการประเมินพฤติกรรม และเรียนรู้ความผิดพลาดในการทำงานของทีม ซึ่งการทบทวนอย่างสม่ำเสมอจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน และสามารถปรับปรุงงานให้ออกมามีค่าที่สุดได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ความหมายของความเครียด

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิจัยได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ อย่างหลากหลาย ดังนี้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, อ้างถึงใน ณัฐสินีนันท์ เมธากาญจนา, 2562) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานหมายถึง สภาวะทางอารมณ์ซึ่งบุคคลต้องเผชิญกับโอกาส ความต้องการและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากร ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญ และทำให้บุคคลรับรู้ว่าจะเกิดความไม่แน่นอน ความเครียดไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่ไม่ดี แต่ความเครียดนั้นก็มีความค่าในทางบวกด้วย เพราะจะเป็นโอกาสที่ทำให้บุคคลเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง

นันทวดี อุ่นละมัย, กฤษฎี เต็มทิพย์ทวีกุล, และ และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข (2561) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความเครียดที่บุคคลรับรู้หรือรู้สึกถึงปัญหาที่ได้รับจากสภาวะแวดล้อมรอบตัวไปจนถึงสภาวะที่เกิดขึ้นจากที่ทำงานจนทำให้เกิดความรู้สึกที่วิตกกังวล อึดอัด คับข้องใจ หรือถูกคุกคามจากปัญหาในที่ทำงาน เช่น การที่บุคคลมีปริมาณงานที่มากเกินไป ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความกดดันได้ เมื่อสมดุลทางร่างกายและจิตใจของบุคคลถูกรบกวนจากความเครียดในงานแล้ว บุคคลนั้นจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงตามไปด้วย

นิภาพร คำหลอม และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง สภาวะทางอารมณ์หรือจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างระหว่างระดับความต้องการของงาน และระดับความสามารถของบุคคลในการทำงานนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นหนึ่งในสาเหตุของการเกิดโรคหรือความเจ็บป่วย เช่น โรคระบบหัวใจและหลอดเลือด โรคแผลในกระเพาะอาหาร ปัญหาระบบทางเดินอาหาร และการติดเชื้อในระบบทางเดินหายใจ เป็นต้น

Cooper & Marshall (1976, อ้างถึงใน กณิศา จิตต์สุภาพวรรณ, 2563) กล่าวว่า ความเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นการคุกคามจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น งานมากเกินไป ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท งานที่ต้องรับผิดชอบสูง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในการทำงานไม่ดีและสภาพการทำงานไม่ดี

Cooper, Sloan, & Williams (1988, อ้างถึงใน กณิศา จิตต์สุภาพวรรณ, 2563) กล่าวว่า ในชีวิตการทำงานนั้นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือ ความเครียดในการทำงาน โดยเครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงาน คือ การลาออก การขาดงานของบุคลากร ความเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ซึ่งอัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุต่าง ๆ จากความเครียด ไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานเท่านั้น ยังทำให้เกิดการเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาตัวเพิ่มมากขึ้น หากมองผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความเครียดในด้านพฤติกรรม จะมีเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น การทำงานไม่ทันตามกำหนด การมาทำงานสายมากขึ้น การทำงานที่ประมาทเดินเล่อจนเกิดความผิดพลาดบ่อย ๆ ความลังเลไม่กล้าตัดสินใจ การมีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่น เป็นต้น

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ก่อให้เกิดความวิตกกังวล ความกดดัน และเมื่อมีความกดดันมากก็จะทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกาย จิตใจ และแสดงออกทางพฤติกรรม โดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเภทของความเครียด

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2533, อ้างถึงใน กณิศา จิตต์สุภาพวรรณ, 2563) และสุภาณี เกษมสันต์ (2537, อ้างถึงใน กณิศา จิตต์สุภาพวรรณ, 2563) ได้แบ่งประเภทของความเครียดเนื่องจากผลกระทบที่เกิดจากความเครียดไว้ดังนี้

1. ความเครียดที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่ไม่ดีหรืออิทธิพลที่ไม่ดี (Negative thing or negative forces) เรียกว่า ความทุกข์ (Distress) เมื่อคนทั่วไปเกิดปัญหาก็เข้าใจได้ทันทีที่เกิดความเครียด เช่น การหย่าร้าง ญาติมิตรเสียชีวิต การเจ็บป่วย การตกงาน เป็นต้น

2. ความเครียดที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่ดี (Positive thing or positive forces) หรือ ความเครียด ที่เกิดจากความสุข (Eustress) โดยสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดชนิดนี้เป็นสิ่งที่ดี สร้างความสุข เช่น การแต่งงาน การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นต้น กล่าวโดยสรุปว่า ความเครียดไม่จำเป็นที่จะต้องให้ผลในทางลบกับชีวิตเสมอไป ทั้งนี้เพราะความเครียดให้ผลได้ใน 2 ทาง คือ ความเครียดทางสร้างสรรค์ (Eustress) ซึ่งจะส่งผลทางบวกแก่การทำงาน กล่าวคือ ความเครียดระดับปานกลางจะเพิ่มความพยายามในการทำงาน มีการกระตุ้นความคิดในเชิงสร้างสรรค์และความขยันขันแข็งยิ่งขึ้น และความเครียดทางทำลาย (Distress) เป็นสิ่งที่ให้ผลทางลบทั้งต่อองค์กรและตัวบุคคล กล่าวคือความเครียดที่มากเกินไปจะเกินความพอดีหรือเกินขีดความสามารถของมนุษย์ในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ทั้งทางด้านกายภาพและจิตใจ มักจะส่งผลกระทบในรูปแบบต่างกัน เช่น การขาดงาน ความผิดพลาดในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การออกจากงาน เป็นต้น

ระดับของความเครียด

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2561) กล่าวว่า ความเครียดไม่ได้เกิดขึ้นจากความผิดปกติของอวัยวะในร่างกาย แต่เป็นภาวะที่แสดงออกมา เมื่อถูกกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม สังคม ภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากจิตใจรวมถึงสภาพร่างกาย

ความเครียดแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิตอาจมีความรู้สึกเพียงแค่อ่อนเพลีย ขาดแรงกระตุ้น และมีพฤติกรรมที่เชื่องช้าลง

ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดในระดับปกติที่ไม่ก่ออันตราย และไม่แสดงออกถึงความเครียดที่ชัดเจน ส่วนใหญ่จะสามารถปรับตัวกลับสู่ภาวะปกติได้เองจากการได้ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ ซึ่งช่วยคลายเครียดได้

ความเครียดระดับสูง (High Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์รุนแรงหากปรับตัวไม่ได้ จะทำให้เกิดความผิดปกติตามมาทางร่างกาย อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม เช่น ปวดศีรษะ อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย หงุดหงิด พฤติกรรมการนอนและการรับประทานอาหารเปลี่ยนไป จนมีผลต่อการดำเนินชีวิต จึงควรรหาใครสักคนคอยอยู่เป็นเพื่อนรับฟังปัญหา และระบายความรู้สึก รวมถึงมีผู้ใหญ่สักคนแนะนำให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) เป็นความเครียดระดับสูงและเรื้อรังต่อเนื่องจนทำให้คนคนนั้นมีความล้มเหลวในการปรับตัว และก่อให้เกิดความผิดปกติและ

เกิดโรคต่าง ๆ ที่รุนแรงขึ้นมาได้ เช่น อารมณ์แปรปรวน มีอาการทางจิต มีความบกพร่องในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจมีอาการนานเป็นสัปดาห์ เดือน หรือปี ควรเข้ารับการปรึกษาจากแพทย์

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

Brown and Moberg (1980, อ้างถึงใน กณิศา จิตต์สุภาพรรณ, 2563) กล่าวว่า ได้แบ่งสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยมี

1.1 สภาพการทำงาน (Working Condition) เช่น การต้องทำงานอย่างรวดเร็ว ต้องใช้ความพยายามสูง หรืองานที่ยากลำบากมากจนเกินไป

1.2 งานที่หนักเกินไป (Work Overload) หมายถึง การมีปริมาณงานที่ต้องทำมากเกินไป หรืองานที่ต้องใช้สมาธิในการทำงานสูง ใช้เวลารวดเร็ว หรือเป็นการตัดสินใจที่สำคัญ

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทขององค์กร ได้แก่

2.1 บทบาทที่คลุมเครือ (Role Ambiguity) หมายถึง การที่คนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงาน บทบาทความคาดหวังเกี่ยวกับงานของผู้ร่วมงาน และเกี่ยวข้องกับขอบเขต ความรับผิดชอบของงานที่ไม่ชัดเจนมากพอ

2.2 บทบาทที่ขัดแย้ง (Role Conflict) หมายถึง การที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรถูกกำหนดขึ้นอย่างสับสนเกี่ยวกับงานที่ต้องทำ หรือไม่ต้องทำ

2.3 ความรับผิดชอบเป็นบทบาทหนึ่งในความรับผิดชอบ (Responsibility) ความรับผิดชอบเกี่ยวกับคน หมายถึง การที่ต้องใช้เวลามากในการพบปะผู้คน การสังสรรค์และรับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งของความรับผิดชอบเกี่ยวกับคน

3. สัมพันธภาพในหน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงาน เป็นสาเหตุของความเครียดประการหนึ่ง สัมพันธภาพที่ไม่ดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจที่ต่ำ ความสนใจที่จะพยายามแก้ปัญหาน้อยลง ความไว้วางใจของบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับบทบาทที่คลุมเครือ ซึ่งมีผลทำให้ไม่มีการสังการระหว่างบุคคลส่งผลให้เกิดความเครียดทางใจ และรู้สึกว่าคุณคูกุคามเกี่ยวกับงานและความสุขของตนเอง

3.1 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร ผู้บริหารที่มุ่งสัมพันธ์ต่ำ คือ มีความเป็นเพื่อน มีความจริงใจ ยอมรับ และให้ความอบอุ่นที่น้อย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกกดดันในงาน

3.2 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การขาดความช่วยเหลือทางสังคมในสถานการณที่ยุ่งยากเป็นปัจจัยหนึ่งทีก่อให้เกิดความเครียด

4. พัฒนาการทางอาชีพ ได้แก่ การขาดความมั่นคงปลอดภัยในงาน และไม่มี ความก้าวหน้าในงาน

5. บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ การคุกคามต่ออสิรภาพของแต่ละบุคคล เช่น การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การขาดการให้คำแนะนำการขาดการได้รับคำปรึกษาที่มี ประสิทธิภาพจากผู้บังคับบัญชา การสื่อสารที่ไม่ดี และการแสดงออกของพฤติกรรมถูกจำกัด

6. สาเหตุที่มาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ ปัญหาครอบครัว ความยุ่งยาก ในทางการเงิน ความขัดแย้งในความเชื่อถือของบุคคลกับองค์กร และองค์กรกับความต้องการของ ครอบครัว และคุณลักษณะแต่ละบุคคล

7. การเปลี่ยนแปลงในงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ การเปลี่ยนขั้นตอน ในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อการเปลี่ยนแปลงถูกตัดสินใจโดยปราศจากเหตุผลและไม่มี การอธิบายใด ๆ ให้ทราบถึงความคาดหวังทีจะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

8. ระบบรางวัล การประเมินผลในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้

ผลของความเครียด

นักวิจัยหลายท่าน ได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีผลของความเครียดไว้อย่างหลากหลาย

Mcdonald (1981, อ้างถึงใน กณิศา จิตต์สุภาวรรณ, 2563) กล่าวว่า พนักงานที่ เผชิญความเครียดจะแสดงออกมาได้ในหลายลักษณะ โดยแต่ละคนก็จะแสดงออกมาในลักษณะ ที่แตกต่างกันโดยสามารถ อธิบายได้ 3 ลักษณะดังนี้

1. ความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย (physical illness) ผลของความเครียด ทางด้านร่างกายนั้น อาจจะแตกต่างออกไปในแต่ละบุคคล ซึ่งอาจได้รับผลกระทบตั้งแต่เพียง เล็กน้อย เช่น ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ อ่อนเพลีย ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ มีความสับสนงุนงงในการใช้ ชีวิตและเกิดผลร้ายแรงไปจนถึงความผิดปกติของทางด้านร่างกาย ถ้าบุคคลต้องเผชิญกับ ความเครียดเป็นเวลานาน ๆ หรือมีความรุนแรงมากอาจจะทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ได้ เช่นโรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น

2. ความเจ็บป่วยทางสุขภาพจิต (mental illness) ในภาวะความเครียด สภาพอารมณ์ความรู้สึก การรับรู้ความสามารถในการคิดและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของ บุคคลนั้น ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปจากปกติมากขึ้น อาจจะเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือทางลบก็

เป็นได้ แต่ถ้าเผชิญกับความเครียดที่รุนแรงเป็นเวลานาน ๆ ก็จะมีผลกระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจ สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาตลอดจนถึงเสียความสามารถในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะต้องแสดงออกให้เห็นได้ชัดเจนถึงในลักษณะแตกต่างกัน คือความเหนื่อย ความอ่อนล้า และความอ่อนเพลีย ความรู้สึกวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า ความรู้สึกต่อต้านหรือก้าวร้าวกับเพื่อนร่วมงานหรือคนในครอบครัว

3. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งการแยกตัวออกจากสังคมหรือครอบครัว ผลจากความเครียดนั้นจะก่อให้เกิดปัญหาได้ทั้งในชีวิตครอบครัวและสังคม ทำให้พฤติกรรมนั้นเปลี่ยนไปจากเดิม จะเห็นได้ชัดเจนในกรณีที่ต้องทำงานล่วงเวลา ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าตัวเองถูกแยกออกจากสังคมเพราะการทำงานตามหน้าที่แล้วจะไม่มีเวลาพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นและไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมกับส่วนรวมได้ และก่อให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน ซึ่งมีผลต่ออารมณ์ทำให้เกิดการแยกตัวออกจากสังคมได้และด้านครอบครัวนั้นงานต่าง ๆ ก็ให้อาจจะขัดขวางความสัมพันธ์ที่มีต่อในครอบครัวเช่น งานล้นมือหรืองานที่ทำไม่ระบุงเวลาแน่นอน ทำให้เวลาในการดูแลครอบครัวน้อยลง จนอาจเป็นสาเหตุให้นำไปสู่ปัญหาอื่นตามมาได้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ สุพานี สถุษฎวานิช (2552, อ้างถึงใน ญัฐ สตินันท์ เมธากาญจนา, 2562) กล่าวว่า ได้ทำการแบ่งผลกระทบจากความเครียดออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผลทางด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นผลจากความเครียดทางด้านจิตใจและอารมณ์ เช่น เกิดความวิตก กังวลใจ ไม่มีสมาธิ มีอาการหลง ๆ ลืม ๆ หรืออาจทำให้ความพอใจในงานนั้นลดลง ทำให้มีอาการเบื่องานที่ทำ เป็นต้น

2. ผลทางด้านร่างกาย สามารถทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ได้ ซึ่งทางการแพทย์เรียกว่าเป็น Functional Disease เพราะเป็นโรคที่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากเชื้อโรค เช่น เวลาเกิดความเครียดแล้วจะทำให้นอนไม่หลับ มีอาการปวดหัว ไมเกรน เวียนหัว หัวตื้อคิดสร้างสรรค์ผลงานไม่ออก อาจทำให้เป็นโรคกระเพาะ โรคความดันโลหิตสูงและอาจเป็นโรคหัวใจตามมา

3. ผลทางด้านพฤติกรรม เป็นผลที่สืบเนื่องมาจากผลทางด้านจิตใจและร่างกาย เช่น อาจเกิดความเครียดร้ายแรงจนเป็นโรคซึมเศร้า และทำร้ายร่างกายตัวเอง เช่น กรีดแขน มีการติดยา (ยานอนหลับ ยาแก้เครียด) ติดสุราหรืออบุหรี่ อาจมีพฤติกรรมก้าวร้าว เช่น พุดใส่อารมณ์กับคนรอบข้างจนเกิดเสียงดัง ไม่เก็บอารมณ์ ซี้โมโห และมีพฤติกรรมสร้างปัญหาความเดือดร้อนในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้งานเกิดความผิดพลาดและทำงานล่าช้าจนทำให้เกิดความเสียหาย ทำให้ผลผลิตลดลง มีการหยุดงาน ขาดงานสูงและจะลาออกในที่สุด

อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Robbins และ Judge, 2013) กล่าวว่า การแบ่งลักษณะของผลของความเครียดที่แสดงออกเป็น 3 ทาง ดังนี้

1. ทางร่างกาย โดยส่วนมากอาการเครียดจะแสดงออกทางร่างกายเป็นหลัก
2. ทางจิตใจ ความเครียดทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และความเครียดในการทำงานสามารถทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเช่นเดียวกัน ความเครียดจะสามารถส่งผลทางจิตใจ โดยแสดงออกในรูปแบบของความรู้สึกถูกกดดัน มีความวิตกกังวล โกรธง่าย เบื่อหน่าย
3. ทางพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การบริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป สูบบุหรี่และดื่มสุรามากขึ้น พุดเร็ว นอนหลับยาก เมื่อบุคคลมีความเครียดจากการทำงานจะเกิดพฤติกรรม คือ ความสามารถในการทำงานลดลง ผลงานไม่ดีขึ้น ขาดงานบ่อย โดยจะการแสดงออกทั้งทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม โดยผู้วิจัยได้รวบรวมสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลของความเครียด

ผลของความเครียด	Mcdonald (1981)	สุพานี สถฤษฎีวานิช (2552)	Robbins and Judge (2013)
1. ด้านจิตใจ	✓	✓	✓
2. ด้านร่างกาย	✓	✓	✓
3. ด้านพฤติกรรม	✓	✓	✓

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการความเครียดในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น แนวคิดทฤษฎีของนักวิจัยแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยได้มีความประสงค์ที่จะ

นำแนวคิดทฤษฎีผลของความเครียดของ Mcdonald (1981) ซึ่งตรงกับแนวคิดทฤษฎีของ สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) และแนวคิดของ Robbins and Judge (2003) มาประยุกต์เพื่อใช้กับงานวิจัย โดยหัวข้อความเครียดในการทำงานทั้ง 3 ลักษณะ ผู้วิจัยเห็นว่าสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม โดยองค์ประกอบเหล่านี้ นำมากำหนดกรอบแนวคิดในด้านความเครียดในการทำงาน เพื่อประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ว่า ความเครียดในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Z หลังสถานการณ์ COVID-19 หรือไม่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นพนักงานต้องสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ และผลงานที่ได้นั้นต้องเป็นงานที่มีคุณภาพ โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การดำเนินการทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามต้องการและที่เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยประหยัดและลดการสูญเสียทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงาน มุ่งผลิตผลลัพธ์โดยที่ต้นทุนนำเข้าในการลงทุนให้น้อยที่สุด เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับด้านบุคคล ด้านงบประมาณ รวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ตามที่เป้าหมายได้กำหนดไว้ด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว เป็นที่น่าพึงพอใจขององค์กร

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงาน โดยจะใช้ทักษะและความสามารถหรือเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อสร้างผลงานออกมาได้อย่างคุณภาพ เป็นไปตามเป้าหมายและเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้มากที่สุดโดยที่การดำเนินงานจะต้องใช้ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

ศรัณญ์ธร ตันติपालกุล (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรนั้นได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับผลผลิตที่องค์กรได้รับ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมที่ทำให้บรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรในการดำเนินงานโดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อเหตุการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่า โดยอาศัย ปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับด้านบุคคล ด้านงบประมาณ เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่ยังพอใจขององค์กร

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556, อ้างถึงใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม มีความพยายามความทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการทำงานของตนเองอย่างรวดเร็ว เป็นระบบระเบียบ มีกฎเกณฑ์สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามเวลามีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจขององค์กร

Peterson & Behfar (2003, อ้างถึงใน ชลธิศ ธรรมประภาส, 2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด ดังนั้นประสิทธิภาพในทางธุรกิจในที่นี้จะมีองค์ประกอบ 5 อย่างได้แก่ ต้นทุน (Cost) ปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) วิธีการ (Method) และเวลา (Time)

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการใช้ทักษะ ความสามารถ กลวิธีหรือเทคนิค ต่าง ๆ ในการทำงาน โดยประหยัดและลดการสูญเสียทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงานแต่ได้ ประสิทธิภาพในงานที่สูงที่สุด

ทั้งนี้ผู้วิจัยหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานไว้อย่าง หลากหลาย ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 อ้างถึงใน ณัฐฐ์ มิตรเปรียญ, 2564) กล่าวว่า แนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) คือ การกำหนดเกี่ยวกับจำนวนงานเพื่อเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้แก่พนักงานรายบุคคล โดยสามารถวัดผลสำเร็จได้จากการทำงานตรงเวลา ความมีประสิทธิภาพผลต่าง ๆ ซึ่งการตรวจสอบผลงานของพนักงานในแต่ละคนนั้นจะสามารถช่วยให้ทราบได้ว่าพนักงานสามารถดำเนินการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้มากน้อยเพียงใด

2. คุณภาพงาน (Quality of Work) คือ การมีคุณภาพที่เกี่ยวกับผลงาน โดยมีความถูกต้อง ความครบถ้วนทันเวลาและเป็นที่น่าพึงพอใจในผลงานจากผู้ที่เกี่ยวข้องในงานนั้น

3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือ การที่พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับงานที่ทำรวมถึงการนำทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานที่เกี่ยวข้องกับตนเองและในการทำงานได้เป็นอย่างดี

4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) คือ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับบุคคลสามารถแสดงออกได้หลายทาง เช่น ทางบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยาท่าทาง การใช้คำพูดที่เหมาะสม รวมถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร

5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness) คือ การที่พนักงานมีความสามารถ และเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถร่วมงานกับหัวหน้างานและลูกน้องเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ร่วมกัน

6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือ การที่พนักงานมีความน่าไว้วางใจจากหัวหน้างานและจากองค์กร โดยสามารถไว้วางใจได้ในเรื่องต่าง ๆ มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และมีความแม่นยำในการทำงาน

7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ พนักงานมีความกระตือรือร้นในงานมีการใฝ่หาความรู้ทั้งเกี่ยวกับงานของตนเองและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กล้าที่จะคิดริเริ่มงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเองอย่างมีเหตุและผล

ธาดา ราชกิจ (2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถจะพิจารณาเปรียบเทียบได้ 2 ปัจจัย คือ Output และ Input ว่าในการดำเนินงานเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลลัพธ์ที่ได้นั้นไม่ใช่ค่าคงที่หรือสิ่งตายตัว โดยตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นั้น คือ บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถนำมาซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มากขึ้นตามไปด้วย และจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือหากบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้วไม่เป็นไปตามที่ได้มีการวางแผนไว้ ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้เช่นกัน แสดงให้เห็นได้ว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยวัตถุประสงค์หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กร (Recruitment and Selection) เริ่มตั้งแต่กระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกเมื่อองค์กรได้ทรัพยากรที่ดีจะส่งผลทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้น และเมื่อพนักงานนั้นมีประสิทธิภาพ องค์กรจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

2. เพื่อใช้ศักยภาพของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) การที่องค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้นจะสามารถช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ สร้างผลงานที่ดีและช่วยพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ อีกด้วย

3. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความก้าวหน้า (Development) แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

4. เพื่อบำรุงรักษาทำให้พนักงานที่มีความสามารถอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Maintenance) การรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรนั้นอาจเป็นเรื่องของผลตอบแทนหรือสวัสดิการ และอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญคือ ความใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพ รวมไปถึงการบริหารจัดการที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า โดยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะทำงานกับองค์กรในระยะยาว

5. เพื่อให้องค์กรไปบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ (Success) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะสามารถนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ แต่ถ้าหากว่าองค์กรขาดความใส่ใจ หรือว่ามองข้ามความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ก็จะมีผลทำให้องค์กรนั้นไม่ประสบความสำเร็จ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ละคนะ (2545, อ้างถึงใน ศรัณญธร ตันติपालกุล, 2563) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีของHarrington Emerson ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพขององค์กรว่า Harrington Emerson เป็นที่ปรึกษาทางด้านวิศวกรรมโดยจะเน้นการจัดสรรทรัพยากรและขจัดความสูญเปล่า โดยยอมรับการจัดการในแบบวิทยาศาสตร์และให้ความสำคัญกับโครงสร้างและเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก แสดงหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ซึ่งสามารถสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการจัดการที่มีระบบ โดยจะมุ่งเน้นไปที่การทำงานให้เหมาะสมและทำให้ง่ายขึ้น ซึ่งจะสามารถทำให้ลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้บริหารนั้นจะต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือ

2. หลักเหตุผลโดยทั่วไปที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาความสามารถ โดยสร้างความแตกต่างออกไปโดยให้ความรู้หรือคำแนะนำมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

3. คำแนะนำ ผู้บริหารก็สามารถขอคำแนะนำจากบุคคลอื่น ๆ ได้

4. วินัย ผู้บริหารควรที่จะมีการกำหนดกฎระเบียบขึ้นมาเพื่อที่จะให้พนักงานเชื่อถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ

5. ความยุติธรรม โดยผู้บริหารนั้นจะต้องให้ความยุติธรรมและมีความเหมาะสมกับพนักงาน

6. ข้อมูลที่เชื่อถือได้และมีความเป็นปัจจุบันทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงที่สามารถเชื่อถือได้ เพื่อที่จะใช้ในการตัดสินใจ

7. ความรวดเร็วของการรับรู้ ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่ เพื่อทำให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

8. มาตรฐานและความตรงต่อเวลา ผู้บริหารนั้นต้องสรรหาวิธีและกำหนดเวลาทำงานในแต่ละหน้าที่

9. สภาพแวดล้อมที่เป็นมาตรฐาน ผู้บริหารควรที่จะรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

10. การปฏิบัติตามมาตรฐาน ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการในปฏิบัติที่ดี

11. คำสั่งการปฏิบัติงานโดยมีมาตรฐานที่ระบุไว้ ผู้บริหารต้องระบุงานทำงานที่มีระบบ ถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัล ผู้บริหารควรให้รางวัลกับพนักงาน สำหรับการทำงานของพนักงานที่ดีตามมาตรฐานหรือดีกว่ามาตรฐาน

สมใจ ลักษณะ (2552 อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2564) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพการทำงานนั้นเป็นการใช้ปัจจัยรวมถึงกระบวนการในการทำงาน โดยผลผลิตที่ได้นั้นสามารถแสดงประสิทธิภาพในการทำงานได้ โดยอาจได้มาจากการเปรียบเทียบระหว่างผลกำไรกับต้นทุน หากผลกำไรสูงกว่ามาก แสดงว่ามีประสิทธิภาพมากหรืออาจสามารถแสดงได้ถึงการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่า เช่น คน เงิน วัสดุ เวลาในการทำงาน ซึ่งมีตัวบ่งชี้ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ สามารถพิจารณาได้จากผลผลิตขององค์กรว่าเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด เช่น ต้องการผลกำไรเพิ่มขึ้น 70% เมื่อเทียบกับปีที่แล้ว

2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากรขององค์กร มีการวางแผนเพื่อให้ได้ผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่วางไว้โดยจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากร เช่น งบประมาณจำนวนเท่าใดเพื่อคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรทางการเงินเพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานโดยใช้ต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. กระบวนการทำงาน พิจารณาจากกระบวนการทำงานภายในองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลและความต่อเนื่องของการส่งต่องาน โดยใช้เวลาน้อย ใช้ต้นทุนต่ำ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความสมดุลระหว่างงานและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มเป็นไปอย่างราบรื่น

4. ความพอใจของทุกฝ่าย เป็นการพิจารณาถึงผลสำเร็จขององค์กร กระบวนการทำงานที่นำมาใช้นั้นนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ลูกค้า ทีมบริหาร ขององค์กร ผู้ถือหุ้น พนักงานในองค์กร และชุมชนเป็นต้น

นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานก็สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่

1. ประสิทธิภาพในการทำงานส่วนบุคคล คือ บุคลากรที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ใช้เทคนิควิธีในการสร้างผลงานให้ได้มาก รวดเร็ว สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเสมอ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ได้รับความพึงพอใจจากหัวหน้างานหรือลูกค้า

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการได้ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรรวมทั้งกำลังคนได้อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด มีระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมต่อผลผลิตและการบริการให้สามารถเป็นไปตามเป้าหมาย และการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรนั้นได้ตั้งไว้ มีการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากรในการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี

Mager และ Beach. (1967) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานสามารถแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่สามารถมองเห็นความแตกต่าง ระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือสามารถเห็นได้ว่าสิ่งไหนถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสามารถทำได้โดยการสอนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหา

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การรู้ว่าควรจะต้องทำอะไรหรือใช้อะไรในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถรู้ถึงลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง การรู้จักเครื่องมือต่าง ๆ ในการนำมาใช้เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการทำให้สำเร็จได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง การพูดเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการสื่อสารให้เกิดความรู้และความเข้าใจ

Peterson & Ploeman (1953, อ้างถึงใน สุจิตรา มุลอาษา, 2564) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ผลของงานที่ได้นั้นต้องมีคุณภาพ โดยจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดหรือตามที่วางแผนไว้ ซึ่งองค์กรและผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพึงพอใจ ได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าที่สุด และใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือผลของงานที่ได้จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานที่เหมาะสมตามเป้าหมายกำหนด

3. เวลาที่ใช้ในงาน (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงานและมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผลงานนั้นเสร็จตามที่กำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน โดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยลง การส่งมอบที่ตรงตามกำหนดเวลาและทำให้พนักงานทำงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายของส่วนการดำเนินงานทั้งหมดนั้นจะต้องมีเพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยควรที่จะมีค่าใช้จ่ายในการทำงานที่น้อยที่สุดและได้ผลกำไรที่มากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียโดยเปล่าประโยชน์น้อยที่สุด

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้มีความประสงค์ที่จะนำแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson & Ploeman (1953) มาประยุกต์เพื่อใช้กับงานวิจัย โดยต้องการที่จะทำการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

แนวคิดเกี่ยวกับ Generation

ความหมายของ Generation

Generation เป็นคำนิยามกลุ่มคนในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายของ Generation ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ปรีดี นุกูลสมปรารถนา (2563) กล่าวว่า Generation หมายถึง ยุคสมัยของกลุ่มคนตามช่วงอายุ ซึ่งหมายถึง ช่วงเวลาเฉลี่ยระหว่างการมีลูกคนแรกของแม่กับการมีลูกคนแรกของลูก ดังนั้นในแต่ละ Generation จะห่างกันประมาณ 20 กว่าปี

วณัฐย์ พุฒนาถ (2560) กล่าวว่า Generation หมายถึง เป็นการแบ่งคนจากยุคสมัยที่คน ๆ นั้นเกิดเป็นรุ่น ๆ ว่าด้วยสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่คนแต่ละยุคเผชิญ ทำให้ผู้คนที่เกิดและเติบโตขึ้นในแต่ละช่วงเวลามีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่ต่างออกไป โดยแนวคิดเรื่อง Generation แบบที่นิยมแบ่งกัน เป็นแนวคิดใหม่ในช่วงศตวรรษที่ 20 ซึ่งคำว่า Generation สมัยก่อนหมายถึง รุ่นของคนในครอบครัว

Hammill (2005) กล่าวว่า Generation หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงอายุใกล้เคียงกันภายในสังคมหนึ่ง โดยมีประสบการณ์สภาพแวดล้อมที่คล้ายกันและจะหล่อหลอมเพื่อให้เกิดเอกลักษณ์ร่วมกันทั้งในด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรม

Mannheim (1952, อ้างถึงใน ดุษฎี อิศราพฤกษ์, 2560) กล่าวว่า Generation หมายถึง เรื่องของอายุและวิวัฒนาการทางสังคมที่เป็นไปตามลำดับกาลเวลา โดยนักวิจัยกลุ่มแรกจากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นผู้ริเริ่มให้ความสำคัญกับ Generation เพราะจะสามารถทำให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมได้

Patota, Schwarz and Schwarz (2007, อ้างถึงใน สถาพร ยินนัยธรรม, 2563) กล่าวว่า Generation หมายถึง กลุ่มประชากรที่มีการมีความเชื่อ ค่านิยม มุมมอง และความคาดหวังที่ความใกล้เคียงกัน โดยจะผ่านประสบการณ์และผ่านเหตุการณ์ที่มีความสำคัญร่วมกัน

Schroer (2008) Generation หมายถึง กลุ่มที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านค่านิยม ด้านทัศนคติและด้านลักษณะการทำงาน

Strauss & Howe (1991, อ้างถึงใน พัชสิรี ชมพุดำ และ ณัฐธิดา จักรภีศิริสุข, 2563) กล่าวว่า Generation หมายถึง กลุ่มคนที่ไม่เพียงแต่เกิดในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน ยังต้องได้รับประสบการณ์ความเชื่อผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรม และแลกเปลี่ยนกันทางสังคมในระหว่างช่วงชีวิตที่คล้ายคลึงกัน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า Generation หมายถึง การแบ่งกลุ่มคนตามยุคสมัยที่กลุ่มคนหนึ่งเกิดโดยจะมีอายุที่อยู่ในช่วงใกล้เคียงกัน มีทัศนคติ ความคิด และค่านิยมที่ใกล้เคียงกัน และมีประสบการณ์การรับรู้ด้านสื่อหรือรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่สำคัญร่วมกัน โดยถ้า Generation ต่างกัน ก็จะมีชุดความคิด มีค่านิยมที่ต่างกันออกไป อาจทำให้การทำงานในองค์กรนั้นเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ แต่ละแฉนเรชั่นควรจะต้งมีการปรับตัวเข้าหากัน เพื่อให้ทำงานในองค์กรร่วมกันอย่างราบรื่น เกิดปัญหาต่างวัยต่าง Generation ให้น้อยที่สุดและเพื่อให้อาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบ

การจัดกลุ่ม Generation

การจัดกลุ่มเพื่อแบ่ง Generation เป็นการแบ่งเพื่อจัดลำดับรุ่นด้วยปีเกิด ซึ่งค่อนข้างมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับแต่ละตำราและนักวิจัยแต่ละคนในการแบ่ง ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าพบว่ายังไม่มี การแบ่งใดที่เป็น มาตรฐานสากลที่ชัดเจนจึงทำให้เกิดการทับซ้อนของการกำหนดช่วงปี เพราะในความเป็นจริงไม่มีสัญลักษณ์หรือสิ่งบ่งชี้ใด ๆ ที่จะสามารถระบุชัดเจนได้ว่าในยุคของคนรุ่นหนึ่ง ๆ จะสิ้นสุดลงในช่วงเวลาใด และยุคของคนรุ่นถัดไปควรจะเริ่มต้นจากช่วงเวลาใด (ทัศนี ศรีกิตติศักดิ์, 2554 อ้างถึงใน นนทพจน์ เดชะชาติ, 2560) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ รวบรวมการแบ่งช่วง Generation ที่แตกต่างกัน ดังตาราง 4

ตาราง 4 Generation ต่าง ๆ

ผู้เขียน	Baby Boomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
กรมสุขภาพจิต (2563)	2489-2507	2508-2523	2524-2543	2544 เป็นต้นไป
ปรีดี นุกูลสมปรารถนาม (2563)	2489-2507	2508-2523	2524-2539	2540-2552
ศูนย์สร้างสรรคงาน ออกแบบ (TCDC) (2563)	2489-2507	2508-2523	2524-2539	2540-2555
ฝ่ายวิจัย สำนักงาน ก.ล.ต. และตลาด หลักทรัพย์แห่ง ประเทศไทย (2562)	2489-2507	2508-2522	2523-2539	2540-2552

ตาราง 4 (ต่อ)

ผู้เขียน	Baby Boomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2565)	2489-2507	2508-2522	2523-2540	2540 เป็นต้นไป
สุริยเดว ทรีปาตี (2560)	2489-2507	2508-2522	2523-2537	2538-2545
DIMOCK (2019)	2489-2507	2508-2523	2524-2539	2540-2555

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ Generation ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น พบการแบ่งช่วงอายุที่แตกต่างกันของนักวิจัยแต่ละท่าน ผู้วิจัยได้มีความประสงค์ที่จะนำแนวคิดทฤษฎีการแบ่งกลุ่ม Generation ของ กรมสุขภาพจิต (2563) มาใช้ในงานวิจัย ในการศึกษาของผู้วิจัย จะมุ่งเน้นไปที่ประชากร Generation Y ช่วงอายุตั้งแต่ 23-42 ปี (ในปีพ.ศ.2566) ซึ่งเป็น Generation ที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ มีการทำงานเพื่อสร้างครอบครัว ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมในองค์กร และเกิดความเครียด ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาประชากรในกลุ่ม Generation Y เป็นหลัก

ลักษณะของ Generation ต่าง ๆ

1. Baby Boomer หรือ Gen-B เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 อยู่ในยุคสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 บ้านเมืองและระบบเศรษฐกิจนั้นได้รับผลกระทบจากภาวะของสงคราม โดยประชากรที่เหลือนั้นต้องเร่งฟื้นฟูประเทศให้กลับมามั่นคงโดยเร็ว จึงส่งผลให้เกิดค่านิยมการมีลูกหลาย ๆ คนเพื่อให้เป็นแรงงานในการพัฒนาประเทศ เป็นที่มาของคำว่า Baby Boomer คือ เป็นคนที่มีชีวิตเพื่อใช้ในการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กตึกา มีความอดทนสูง หุมเทให้กับการทำงานเพื่อองค์กร สู้งาน

2. Generation X หรือ Gen-X เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2508-2523 โดย Generation X เริ่มเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายจากหนังสือของ Douglas Coupland ที่มีชื่อว่า “Generation X: Tales for and Accelerated Couture” Coupland (1996, อ้างถึงใน ดุษฎี อิศราพฤกษ์, 2560) ในยุคของ Generation X ที่เกิดและเติบโตในช่วงที่ประเทศอเมริกาเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการของ

ดำเนินชีวิต เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ Generation X นั้นสามารถยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความเป็นตัวของตัวเองและเกิดมาในยุคที่โลกมีความมั่งคั่งแล้ว เริ่มมีการพัฒนาวิดีโอเกมคอมพิวเตอร์ โดยพฤติกรรมของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัดคือชอบสิ่งที่ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work life balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะไม่ต้องพึ่งพาใคร มีความคิดสร้างสรรค์ที่เปิดกว้าง ความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่า Baby Boomer

3. Generation Y หรือ Millennial เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2524-2543 เป็นยุคที่เศรษฐกิจเติบโตอย่างรวดเร็ว เริ่มมีการรับความเจริญของเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเข้ามาอยู่ในการดำรงชีวิตประจำวัน จึงมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สามารถใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว โดยลักษณะเด่นของคน Generation นี้คือ มีความมั่นใจในตัวเองสูง มุ่งเน้นความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มักจะประเมินทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และต้องการความรวดเร็ว (Yarrow and O'donnell, 2009 อ้างถึงใน อรวรรณ สว่างอารมณ์, 2563) เป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่มีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศชาติในปัจจุบัน (ณ ปีพ.ศ. 2566) และในด้านการทำงานก็มีการเปลี่ยนงานบ่อย และเชื่อว่าการทำงานหนักจะทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จแต่ทำให้การแต่งงานช้าลง

4. Generation Z หรือ Gen Z หรือ iGen (Internet Generation) เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2544 เป็นต้นไป ซึ่งเป็นวัยที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษาไปจนถึงมัธยมศึกษา สิ่งที่โดดเด่นที่สุดของคนยุคนี้คือการเกิดมาพร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีนั้นจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต คนกลุ่มนี้จึงเน้นการสื่อสารระหว่างกันผ่านทางข้อความแทนการพูดคุย และชอบการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เรียกได้ว่าเป็นทั้งเครื่องมือและเป็นแรงบันดาลใจของคน Generation Z และที่สำคัญกลุ่ม Generation Z นั้นเป็นวัยที่อีกไม่นานจะเริ่มเข้าสู่วัยแรงงาน (First jobber) เริ่มที่จะเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ในตลาดแรงงานในอนาคต (สุริยเดว ทรีปาตี, 2560)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Pitsoe และ Isingoma (2014) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการทำงาน เป็นทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวนจ์ประเทศยูกันดา ผลการวิจัย พบว่า ทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การทำงานเป็นทีมเชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกันโอกาสสำหรับการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นมืออาชีพ ส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วนยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นและการทำงานเป็นทีมส่งผลในเชิงบวกกับ คุณภาพของการสอน

นัฐริดา วงษ์รอด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินงานตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก และ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง

ณัฐสินีนันท์ เมธากาญจนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดและความเบื่อหน่ายในงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทเอ็นเอ แคลเทคโนโลยี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรม ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

Patro และ Kumar (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของกลยุทธ์การจัดการความเครียดในที่ทำงานต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ในสถานการณ์ปัจจุบัน ความเครียดในที่ทำงานได้กลายเป็นปรากฏการณ์ที่พนักงานหลายคนในองค์กรประสบ ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจสภาพจิตใจและความสามารถทางร่างกายก่อนที่จะมอบหมายงานให้กับพนักงาน ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของโลกแห่งการปฏิบัติงานสามารถเพิ่มระดับความเครียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ทำงานภายใต้ความกดดันอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าความกดดันจะมีอิทธิพลเชิงบวกในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ถ้าความกดดันดังกล่าวมากเกินไป ก็อาจนำไปสู่ความเครียดซึ่งอาจส่งผลเสียต่อพนักงานได้ การศึกษามุ่งเน้นไปที่วิธีการของกลยุทธ์การจัดการความเครียดโดยองค์กรเอกชนและอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ผลลัพธ์บ่งชี้ว่าความเครียด การฝึกอบรมและการพัฒนามีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของพนักงาน สิ่งนี้ทำให้องค์กรเอกชนจำเป็นต้องลงทุนทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์และการแทรกแซงเพื่อลดความเครียดในที่ทำงาน หากทำได้ก็จะมีโอกาสมากมายทั้งในด้านประสิทธิภาพของพนักงานที่เพิ่มขึ้นและความยั่งยืนขององค์กรโดยรวม

เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจรวมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

ชลธิศ ธรรมประภาส (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินค้าธุรกิจ ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสายสินค้าธุรกิจ ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งย่านอโศกทั้ง 12 ด้าน โดยมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด 5 ด้าน และมีระดับปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 7 ด้าน ผลวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน-ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับและยกย่อง ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับสูงมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน-ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท และด้านสถานะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

วรพรรณ สาระคุณ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมต่างเจนเนอเรชั่นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานขายของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. อายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานขายของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 2. ลักษณะการทำงานเป็นทีม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการการทำงานและการตัดสินใจ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานขายของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

Pham และ Nguyen (2020) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในกิจการสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม การศึกษานี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจิตใจทั้ง 10 มิติ ในการศึกษานี้ถูกกำหนดเป็นความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน รวมถึงสภาพการทำงาน การกำกับดูแลนโยบายบริษัท เงินเดือน และความสัมพันธ์ที่ใช้สำหรับแบบจำลองที่ ผลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่านโยบายของบริษัทมีผลกระทบอย่างมากต่อแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะที่ลักษณะงานไม่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน สุดท้ายการศึกษาได้แนะนำวิธีแก้ปัญหาบางอย่างเพื่อช่วยให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

วัฒนา ศรีวิไล และ กล้าหาญ ณ น่าน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เมททัล เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความเครียด ได้แก่ ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนความเครียดด้านร่างกายไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้แก่ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นและด้านความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

อดิลักษณ์ พุ่มอิม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านงาน ความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานล้วนมีความสัมพันธ์กัน หากภาคอุตสาหกรรมต้องการให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และประสบความสำเร็จ ควรให้ความสำคัญและปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขอบเขตการวิจัย ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ทำงานก่อนและหลังสถานการณ์ COVID-19 (คนที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2524-2543) (กรมสุขภาพจิต, 2563) ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2524-2543 (กรมสุขภาพจิต, 2563) ที่ทำงานก่อนและหลังสถานการณ์ COVID-19 เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยได้ใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) แบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 Z คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ 95% (มีค่าเท่ากับ 1.96)
 e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ โดยกำหนดไว้ที่ $\pm 5\%$
 เมื่อนำมาแทนค่าในสูตร จะได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} = 384.16$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ 385 ตัวอย่าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมประชากรทั้งหมด และป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 4% ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2524-2543 (กรมสุขภาพจิต, 2563) ที่ทำงานก่อนและหลังสถานการณ์ COVID-19 เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) แบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 Z คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ 95% (มีค่าเท่ากับ 1.96)
 e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ โดยกำหนดไว้ที่ $\pm 5\%$
 เมื่อนำมาแทนค่าในสูตร จะได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} = 384.16$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ 385 ตัวอย่าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมประชากรทั้งหมด และป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 4% ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยทำการแจกแบบสอบถามแบบออนไลน์ จากกลุ่มพนักงานบริษัทที่ร่วมแชร์ประสบการณ์ในการทำงานผ่านสื่อสังคมออนไลน์ Facebook จำนวน 4 กลุ่ม ที่มีสมาชิกสูงที่สุด โดยได้ทำการส่งลิงก์แบบสอบถามภายในกลุ่มและผ่านทางกล่องข้อความกับสมาชิกในกลุ่มโดยกำหนดแจกแบบสอบถามให้กับผู้ที่มีรายชื่ออยู่ในกลุ่มดังกล่าวและต้องเป็นผู้ที่ไม่เคยทำแบบสอบถามฉบับนี้มาก่อนเท่านั้น ได้แก่ (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ.2565) ได้แก่

พนักงาน Official Group และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน มีสมาชิกจำนวน 23,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ.2565)

พนักงาน Official Group และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน มีสมาชิกจำนวน 23,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ.2565)

ชุมชนชาวมุขยเงินเดือน มีสมาชิกจำนวน 13,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ.2565)

มุขยเงินเดือนพันธุ์ใหม่ (@willskills.info) มีสมาชิกจำนวน 9,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ.2565)

Jobs for New Gen รวมงานเด็กจบใหม่ by ConNEXT มีสมาชิกจำนวน 5,800 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ.2565)

ขั้นตอนที่ 2 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ของจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 4 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 50,800 คน โดยเลือกจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนของสมาชิกแต่ละกลุ่ม ดังตาราง 5

ตาราง 5 กลุ่มพนักงานบริษัทใน Facebook

กลุ่ม	คิดเป็นสัดส่วน	จำนวนคน
พนักงาน Official Group และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน	$\frac{23,000}{50,800} = 0.45$	180
ชุมชนชาวมุขยเงินเดือน	$\frac{13,000}{50,800} = 0.26$	104
มนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ (@willskills.info)	$\frac{9,000}{50,800} = 0.18$	72
Jobs for New Gen รวมงานเด็กจบใหม่ by ConNEXT	$\frac{5,800}{50,800} = 0.11$	44

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเป็นการเก็บแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยผู้วิจัยจะสร้างสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form เป็นวิธีที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย หลังจากสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามผ่านทางเครือข่ายออนไลน์ในช่องทางที่เกี่ยวข้องและให้กลุ่มตัวอย่างเข้ามาทำแบบสอบถาม จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูล ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะของภาษาของแบบสอบถามที่ง่ายต่อการเข้าใจ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองจำนวน 2 ข้อ

ข้อที่ 1 เกี่ยวกับการคัดกรองช่วงอายุของประชากรวัยทำงาน ที่อยู่ในช่วง Generation Y เท่านั้น

ข้อที่ 2 คัดกรองกลุ่ม Generation Y ที่ทำงานในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์ COVID-19

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 7 ข้อ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด มีลักษณะคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกสองทางเลือก (Dichotomous Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. 23-29 ปี
2. 30-36 ปี
3. 37-42 ปี

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 สถานภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

1. โสด
2. สมรส
3. แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย

ข้อที่ 5 ระดับรายได้ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2. 15,001-30,000 บาท
3. 30,001-45,000 บาท
4. 45,001 ขึ้นไป

ข้อที่ 6 อาชีพ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

1. พนักงานบริษัทเอกชน
2. พนักงานรัฐวิสาหกิจ
3. ข้าราชการ
4. อื่น ๆ โปรดระบุ...

ข้อที่ 7 ระดับตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน
2. ระดับตำแหน่งหัวหน้างาน
3. ระดับตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไป
4. อื่น ๆ โปรดระบุ...

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 22 ข้อ ตามปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ แบ่งรายด้านดังนี้

ปัจจัยคำจูน

- | | | |
|-----------------------------|------------|-------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | จำนวนคำถาม | 3 ข้อ |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 4. ด้านความรับผิดชอบในงาน | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 5. ด้านความก้าวหน้าในงาน | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |

ปัจจัยจูงใจ

- | | | |
|---------------------------------|------------|-------|
| 1. ด้านค่าตอบแทน | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับ | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 3. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 4. ด้านความมั่นคงในงาน | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวนคำถาม | 3 ข้อ |

โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale มีให้เลือกคำตอบเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

- | | | |
|---|-------------------------|------------|
| 5 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | มากที่สุด |
| 4 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | มาก |
| 3 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | ปานกลาง |
| 2 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | น้อย |
| 1 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | น้อยที่สุด |

การอภิปรายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

4.21-5.00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

3.41-4.20 ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

- 2.61-3.40 ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 1.81-2.60 ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
 1.00-1.80 ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมจำนวน 10 ข้อ แบ่งตามรายด้านของลักษณะการเป็นทีมดังนี้

- | | | |
|---|------------|-------|
| 1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 5. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |

โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับและหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

- | | | |
|---|-------------------------|------------|
| 5 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | มากที่สุด |
| 4 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | มาก |
| 3 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | ปานกลาง |
| 2 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | น้อย |
| 1 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | น้อยที่สุด |

การอธิบายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

4.21-5.00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการทำงานเป็นทีมในอยู่ในระดับสูงมาก

3.41-4.20 ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการทำงานเป็นทีมในอยู่ในระดับสูง

2.61-3.40 ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการทำงานเป็นทีมในอยู่ในระดับปาน

กลาง

1.81-2.60 ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการทำงานเป็นทีมในอยู่ในระดับต่ำ

1.00-1.80 ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการทำงานเป็นทีมในอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรม รวมจำนวน 7 ข้อ แบ่งเป็นรายด้านของความเครียดดังนี้

- | | | |
|-----------------|------------|-------|
| 1. ด้านจิตใจ | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 2. ด้านร่างกาย | จำนวนคำถาม | 2 ข้อ |
| 3. ด้านพฤติกรรม | จำนวนคำถาม | 3 ข้อ |

โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับและหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

- | | | |
|---|-------------------------|------------|
| 5 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | มากที่สุด |
| 4 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | มาก |
| 3 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | ปานกลาง |
| 2 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | น้อย |
| 1 | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ | น้อยที่สุด |

การอธิบายของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราบานตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

- 4.21-5.00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเครียดสูงมาก
 3.41-4.20 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเครียดสูง
 2.61-3.40 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเครียดปานกลาง
 1.81-2.60 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเครียดต่ำ
 1.00-1.80 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเครียดต่ำมาก

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 รวมจำนวน 4 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับและหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังนี้

5	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	เห็นด้วย
3	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	ไม่แน่ใจ
2	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	ไม่เห็นด้วย
1	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

- 4.21-5.00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการทำงานในอยู่ในระดับสูงมาก
 3.41-4.20 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการทำงานในอยู่ในระดับสูง
 2.61-3.40 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการทำงานในอยู่ในระดับปาน

กลาง

1.81-2.60 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการทำงานในในอยู่ในระดับต่ำ

1.00-1.80 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการทำงานในในอยู่ในระดับต่ำ

มาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม เพียงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มากโดยในงานวิจัยต้องมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2561) จากการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 5 รวม 43 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นภาพรวมเท่ากับ 0.949 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ปัจจัยค้ำจุน

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทน | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.754 |
| 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.750 |
| 3. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.795 |

4. ด้านความมั่นคงในงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.740
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.871
ปัจจัยจูงใจ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.833
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.834
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.822
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.778
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.948

ส่วนที่ 3 ลักษณะการทำงานเป็นทีมของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.734
2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.806
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.924
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.719
5. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.741

ส่วนที่ 4 ความเครียดในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

1. ด้านจิตใจ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946
2. ด้านร่างกาย	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.883
3. ด้านจิตใจ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.816

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูล que ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่เกิดความผิดพลาดและชำรุดของข้อมูลออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จะดำเนินการหลังจากทำการจัดกระทำข้อมูลแบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วเพื่อนำมาวิเคราะห์และแปลผลการเขียนรายงานวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่
 - 1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 แบบสอบถามส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติความแตกต่างค่าที (t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 มีอิสระต่อกัน ใช้ทดสอบ ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ ในกรณีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป จะใช้สถิติค่าหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงาน

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้

สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ความเครียดในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: X) ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ใช้สูตรดังนี้

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x^2)$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบสอบถาม สถิติใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha) ใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k \frac{\text{covariance}}{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \frac{\text{covariance}}{\text{variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
	$\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
		แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ค่าแอลฟาที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยค่าแอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

3.1. สถิติ (Independent t-test) โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($s_1^2 \neq s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่ $df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]}{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2 + \left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{x}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2. สถิติความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ใช้เปรียบเทียบทดสอบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัว ที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้สูตรดังนี้

3.2.1 ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

ตาราง 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

แหล่งความแปรปรวน	องศาอิสระ df	ผลบวกกำลังสอง SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม (W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$	-	

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

โดยที่	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	df	แทน	ตำแหน่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Squares)
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Within degree of freedom)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญสถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad LSD = \frac{t_{1-\alpha}}{2}; n - k \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

$$\text{เมื่อ } n_i = n_j \quad LSD = \frac{t_{1-\alpha}}{2}; n - k \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

$$\text{โดยที่} \quad df_w = n - k$$

เมื่อ	LSD	แทน	ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม
ที่ i และ j			
	MSE	แทน	MS_(W) Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์
ความแปรปรวน			
k	แทน		จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
n	แทน		จำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
α	แทน		ค่าความเชื่อมั่น
n_i	แทน		จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ i
n_j	แทน		จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ j

3.2.2 ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ใช้สูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

$$\text{โดยที่ } MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน Brown-Forsythe
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between Group)
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Group)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n_j	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ j
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

Dunnett T3 กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(W)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Group)
	\bar{x}_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	\bar{x}_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างกลุ่มที่ i
	n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างกลุ่มที่ j

3.3 สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มากกว่า 1 ตัวแปร การเพิ่มตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องเข้ามาใช้ในการวิเคราะห์จะเพิ่มความถูกต้องของการวิเคราะห์เพิ่มมากขึ้น และค่าความคลาดเคลื่อนของมาตรฐานของตัวประมาณค่า (Standard Error of Estimate) ลดลง สำหรับกรณีที่มีตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม ใช้สูตรดังนี้

$$y_i = \beta_0 + \beta_i x_i + \dots + \epsilon_i$$

เมื่อ	y_i	แทน	ค่าของตัวแปรตามในการเก็บข้อมูลครั้งที่ i
	β_0	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวแปรตามที่ตัวแปรอิสระทั้งสองมีค่าเป็น 0
	β_i	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i
	ϵ_i	แทน	ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูลครั้งที่ i (Error or Residual)

ทั้งนี้ ค่า β_i เป็นค่าความคาดหวังของ Y ที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อ x_i เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าเท่าเดิม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19” จำนวน 400 ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทนค่า	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size)
\bar{X}	แทนค่า	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทนค่า	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
H_0	แทนค่า	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทนค่า	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
MS	แทนค่า	ค่าเฉลี่ยบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทนค่า	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทนค่า	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทนค่า	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทนค่า	ค่าสถิติทดสอบ F-test
p-value	แทนค่า	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐาน		
*	แทนค่า	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05
B	แทนค่า	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
β	แทนค่า	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
R	แทนค่า	ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Pearson Correlation)
R^2	แทนค่า	ค่าสถิติสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
Adjusted R^2	แทนค่า	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
Std.Error	แทนค่า	ค่าที่แสดงระดับของความคาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำสรุปข้อมูลการนำเสนอผลการวิเคราะห์และอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาใน ส่วนที่ 1 ในตอนที่ 1 ถึงตอนที่ 5 และส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

สมมติฐานข้อที่ 3 การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

สมมติฐานข้อที่ 4 ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงานโดยการแจกแจงความถี่และ ค่าร้อยละ ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	190	47.5
หญิง	210	52.5
รวม	400	100
2. อายุ		
23-29 ปี	138	34.5
30-36 ปี	242	60.5
37-42 ปี	20	5.0
รวม	400	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.8
ปริญญาตรี	335	83.8
สูงกว่าปริญญาตรี	62	15.5
รวม	400	100
4. สถานภาพ		
โสด	338	84.5
สมรส	58	14.5
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	4	1.0
รวม	400	100

ตาราง 7 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับรายได้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	17	4.3
15,001-30,000 บาท	203	50.7
30,001-45,000 บาท	137	34.3
มากกว่า 45,001 บาท	43	10.8
รวม	400	100
6. อาชีพ		
พนักงานบริษัท	292	73.0
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	46	11.5
ข้าราชการ	55	13.8
อื่น ๆ (ธุรกิจส่วนตัว)	7	1.8
รวม	400	100
7. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติงาน	195	48.8
ระดับหัวหน้างาน	127	31.8
ระดับผู้จัดการขึ้นไป	78	19.5
รวม	400	100

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ผู้วิจัยจึงได้จำแนกรูปข้อมูลเชิงพรรณนาตามตัวแปรดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือเพศชายจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-36 ปี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 23-29 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และช่วงอายุ 37-42 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ

ระดับรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้ในช่วง 15,001-30,000 บาท จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาอยู่ในระดับรายได้ช่วง 30,001-45,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ระดับรายได้ช่วงมากกว่า 45,001 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และระดับรายได้ช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัท จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 รองลงมาคือ อาชีพข้าราชการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และอาชีพอื่น ๆ (ธุรกิจส่วนตัว) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และ ระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพ และ อาชีพมีความถี่การกระจายตัวของข้อมูลไม่สม่ำเสมอและมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายตัวมีความสม่ำเสมอและเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานซึ่งได้กลุ่มใหม่ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีการปรับกลุ่มข้อมูลใหม่

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	190	47.5

ตาราง 8 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	210	52.5
รวม	400	100
2. อายุ		
23-29 ปี	138	34.5
30-36 ปี	242	60.5
37-42 ปี	20	5.0
รวม	400	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	338	84.5
สูงกว่าปริญญาตรี	62	15.5
รวม	400	100
4. สถานภาพ		
โสดและหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	342	85.5
สมรส	58	14.5
รวม	400	100
5. ระดับรายได้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	17	4.3
15,001-30,000 บาท	203	50.7
30,001-45,000 บาท	137	34.3
มากกว่า 45,001 บาท	43	10.8
รวม	400	100
6. อาชีพ		
พนักงานบริษัทและอื่น ๆ (ธุรกิจส่วนตัว)	299	74.8
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	46	11.5

ตาราง 8 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
6. อาชีพ		
ข้าราชการ	55	13.8
รวม	400	100
7. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติงาน	195	48.8
ระดับหัวหน้างาน	127	31.8
ระดับผู้จัดการขึ้นไป	78	19.5
รวม	400	100

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง ที่ผู้วิจัยได้ทำงานปรับกลุ่มข้อมูลใหม่ได้จำแนกสรุปข้อมูลเชิงพรรณนาตามตัวแปรดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือเพศชายจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-36 ปี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 23-29 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และช่วงอายุ 37-42 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5

ระดับรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้ในช่วง 15,001-30,000 บาท จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาอยู่ระดับรายได้ช่วง 30,001-45,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ระดับรายได้ช่วงมากกว่า 45,001 บาท จำนวน 43 คน คิด

เป็นร้อยละ 10.8 และระดับรายได้ช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทและอื่น ๆ (ธุรกิจส่วนตัว) จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 รองลงมาคือ อาชีพข้าราชการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และ ระดับผู้จัดการขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลข้อมูลสรุปดังนี้

ตาราง 9 การแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล แรงจูงใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยค่าจูง			
ด้านค่าตอบแทน			
1. การได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.91	0.693	สูง
2. การมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น OT สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส	4.22	0.916	สูงมาก
รวม	4.06	0.674	สูง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
3. สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.49	0.637	สูงมาก

ตาราง 9 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.48	0.722	สูงมาก
รวม	4.48	0.614	สูงมาก
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร			
5. องค์กรได้มีการประชาสัมพันธ์ นโยบายเป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน	4.33	0.741	สูงมาก
6. หน่วยงานมีการกระจายงาน และมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคคล	4.35	0.834	สูงมาก
รวม	4.35	0.729	สูงมาก
ด้านความมั่นคงในงาน			
7. การทำงานในองค์กรทำให้รู้สึก มีความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น	4.14	0.827	สูง
8. มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ จนเกษียณอายุ	3.94	1.200	สูง
รวม	4.04	0.904	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
9. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมี ความสะดวกต่อการทำงาน	4.24	0.685	สูงมาก
10. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพต่อการทำงาน	4.35	0.748	สูงมาก
11. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่วนที่รับผิดชอบมีความเพียงพอในการทำงาน	4.37	0.781	สูงมาก
รวม	4.32	0.627	สูงมาก
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
12. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.38	0.654	สูงมาก

ตาราง 9 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง			
13. การมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ	4.44	0.662	สูงมาก
14. มีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ	4.47	0.707	สูงมาก
รวม	4.43	0.571	สูงมาก
ด้านการได้รับการยอมรับ			
15. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.25	0.780	สูงมาก
16. เพื่อนร่วมงานได้มีการขอคำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน	4.38	0.695	สูงมาก
รวม	4.32	0.666	สูงมาก
ด้านลักษณะของงานที่ทำ			
17. มีความสนใจในงานที่ปฏิบัติ	4.34	0.671	สูงมาก
18. ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และความสามารถ	4.39	0.780	สูงมาก
รวม	4.36	0.648	สูงมาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน			
19. มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.28	0.732	สูงมาก
20. มีความมุ่งมั่นและใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.52	0.671	สูงมาก
รวม	4.40	0.627	สูงมาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน			
21. หน้าที่ที่ปฏิบัติทำให้สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	4.24	0.833	สูงมาก

ตาราง 9 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
22. ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น	4.39	0.852	สูงมาก
รวม	4.32	0.782	สูงมาก
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	4.31	0.514	สูงมาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 4.43 4.40 4.36 4.35 4.32 4.32 และ 4.32 ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทนและด้านความมั่นคงในงานผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ 4.04 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมากทุกข้อ ได้แก่ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ ได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมากทุกข้อ ได้แก่ มีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ การมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมากทุกข้อ ได้แก่ ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ มีความสนใจในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมากทุกข้อ ได้แก่ มีความมุ่งมั่นและใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมากทุกข้อ ได้แก่ หน่วยงานมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ องค์กรมีการประชาสัมพันธ์นโยบายเป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมากทุกข้อ ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีความเพียงพอในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความสะดวกต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมากทุกข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานได้มีการขอคำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมากทุกข้อ ได้แก่ ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ หน้าที่ที่ปฏิบัติทำให้สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

ด้านค่าตอบแทน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมากในข้อ การมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น OT สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนในข้อ การได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานสูงทุกข้อ ได้แก่ การทำงานในองค์กรทำให้รู้สึกว่ามีความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลข้อมูลสรุปดังนี้

ตาราง 10 การแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล การทำงานเป็นทีมของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน			
1. สมาชิกในทีมได้ร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงาน	4.07	0.592	สูง
2. การรู้สึกตัวเองมีส่วนร่วมในการแก้ไข	4.26	6.76	สูงมาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ลักษณะการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัญหาต่าง ๆ ให้กับทีมได้			
รวม	4.16	0.564	สูง
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน			
3. การทราบวัตถุประสงค์ของทีมโดยมี การสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.24	0.749	สูงมาก
4. มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับทีม	4.45	0.727	สูงมาก
รวม	4.34	0.667	สูงมาก
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย			
5. กล้าแสดงความคิดเห็นกับสมาชิก ในทีมอย่างตรงไปตรงมา	4.45	0.734	สูงมาก
6. สมาชิกในทีมสามารถอภิปราย ได้อย่างอิสระในการหาข้อยุติ กรณีที่มีความเห็นที่แตกต่างกัน	4.47	0.725	สูงมาก
รวม	4.46	0.668	สูงมาก
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์			
7. การกระทำและการตัดสินใจ ได้รับการสื่อสารและความสร้างเข้าใจต่อสมาชิกในทีม	4.42	0.667	สูงมาก
8. มีมิตรภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม	4.52	0.656	สูงมาก
รวม	4.47	0.604	สูงมาก
ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน			
9. มีความไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม	4.35	0.696	สูงมาก
10. ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีม ด้วยความเต็มใจ	4.55	0.598	สูงมาก
รวม	4.45	0.577	สูงมาก
การทำงานเป็นทีมโดยรวม	4.38	0.488	สูงมาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 4.46 4.45 และ 4.34 ตามลำดับ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมสูงมากทุกข้อ ได้แก่ มิมีตราบาปที่ดีกับสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ การกระทำและการตัดสินใจได้รับการสื่อสารและความสร้างเข้าใจต่อสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการทำงานเป็นทีมสูงมากทุกข้อ ได้แก่ สมาชิกในทีมสามารถอภิปรายได้อย่างอิสระในการหาข้อยุติ กรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ กล้าแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกในทีมอย่างตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45

การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีม ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมสูงมากทุกข้อ ได้แก่ ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 รองลงมาคือ มีความไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมสูงมากทุกข้อ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับ

ทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ การทราบวัตถุประสงค์ของทีมโดยมีการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจนและเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมสูงมากในข้อ การรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับทีมได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนในข้อ สมาชิกในทีมได้ร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงาน ความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการทำงานเป็นทีมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลข้อมูลสรุปดังนี้

ตาราง 11 การแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ความเครียดในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ความเครียดในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการจิตใจ			
1. มีความเครียดจากงานจนรู้สึกขาดความมั่นใจในตนเองในการทำงาน	3.74	0.946	สูง
2. เครียดกับงานมากขึ้นจนรู้สึกไม่มีสมาธิเวลาทำงาน	3.90	1.153	สูง
รวม	3.82	0.997	สูง
ด้านร่างกาย			
3. เครียดจากงานมากจนมีอาการปวดศีรษะ	3.80	1.158	สูง
4. เครียดจากงานจนมีอาการเกร็งกล้ามเนื้อตามร่างกาย	3.89	1.392	สูง
รวม	3.84	1.201	สูง

ตาราง 11 (ต่อ)

ความเครียดในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านพฤติกรรม			
5. มีความเครียดจากงานจนกระสับกระส่าย กระวนกระวายใจ	3.89	1.294	สูง
6. เกิดความเครียดจากงานจน ไม่อยากทำงานอีกต่อไป	3.96	1.339	สูง
7. รู้สึกเครียดมากขึ้นจนนอนไม่หลับบ่อย และเกิดการกระทบชีวิตส่วนตัว	3.89	1.329	สูง
รวม	3.92	1.256	สูง
ความเครียดในการทำงานโดยรวม	3.86	1.087	สูง

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ความเครียดในการทำงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรม ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.84 และ 3.82 ตามลำดับ

ด้านการพฤติกรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานสูงทุกข้อ ได้แก่ เกิดความเครียดจากงานจนไม่อยากทำงานอีกต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ มีความเครียดจากงานจนกระสับกระส่าย กระวนกระวายใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ รู้สึกเครียดมากขึ้นจนนอนไม่หลับบ่อยและเกิดการกระทบชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

ด้านร่างกาย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงาน ด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานสูงทุกข้อ ได้แก่ เครียดจากงานจนมีอาการเกร็งกล้ามเนื้อตามร่างกาย

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ เครียดจากงานมากจนมีอาการปวดศีรษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

ด้านการจิตใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานสูงทุกข้อ ได้แก่ เครียดกับงานมากขึ้นจนรู้สึกไม่มีสมาธิเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ มีความเครียดจากงานจนรู้สึกขาดความมั่นใจในตนเองในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูลสรุปดังนี้

ตาราง 12 การแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลงานที่ปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.17	0.555	สูง
2. ในแต่ละวันสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จในปริมาณตามที่เป้าหมายกำหนด	4.30	0.622	สูงมาก
3. ใช้เวลาทำงานในแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดเสมอ	4.45	0.658	สูงมาก
4. สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดเช่น สาธารณูปโภคขององค์กร	4.40	0.705	สูงมาก
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	4.33	0.457	สูงมาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูงมากในข้อ ใช้เวลาทำงาน

ในแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด เช่น สาธารณูปโภคขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และในแต่ละวันสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จในปริมาณตามที่เป้าหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ตามลำดับ ส่วนในข้อ ผลงานที่ปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 :ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธ (H_0) สมมติฐานหลักและยอมรับ (H_1) สมมติฐานรองเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรแต่ละกลุ่มใช้ Levene's Test โดยสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน หากมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะยอมรับ (H_0) สมมติฐานหลักและปฏิเสธ (H_1) สมมติฐานรอง เมื่อค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะปฏิเสธ (H_0) สมมติฐานหลักและยอมรับ (H_1) สมมติฐานรอง เมื่อค่า p-value

มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed ซึ่งมีผลทดสอบดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test

Levene's Test for Equality of Variances		
ประสิทธิภาพการทำงาน	F	p-value
ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามเพศ	26.706*	< 0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test พบว่า มีค่า p-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น จึงใช้การทดสอบ t-test ด้วยวิธี (Equal variances not assumed) ในการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามเพศ

t-test for Equality of Means						
ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	df	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย	4.41	0.381	3.529*	385.802	<0.001
จำแนกตามเพศ	หญิง	4.25	0.505			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y จำแนกตามเพศ มีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่บุคคาลกรเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม หากค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะทดสอบด้วย Brown-Forsythe และหากค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทดสอบด้วย F-test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอายุ ด้วยการทดสอบ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ	23.962	2	397	<0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ	Brown-Forsythe	13.707*	2	83.850	<0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอายุ มีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานใน

องค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคูใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้ Dunnett's T3

อายุ		23-29 ปี	30-36 ปี	37-42 ปี
	\bar{x}	4.17	4.43	4.21
23-29 ปี	4.17	-	-0.26* (<0.001)	-0.04 (0.975)
30-36 ปี	4.43	-	-	-0.22 (0.145)
37-42 ปี	4.21	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่อายุ 23-29 ปี กับ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่อายุ 30-36 ปี มีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุ 23-29 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกับ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุ 30-36 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุ 23-29 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรน้อยกว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุ 30-36 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.26

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธ (H_0) สมมติฐานหลักและยอมรับ (H_1) สมมติฐานรองเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรแต่ละกลุ่มใช้ Levene's Test โดยสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน หากมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะยอมรับ (H_0) สมมติฐานหลักและปฏิเสธ (H_1) สมมติฐานรอง เมื่อค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะปฏิเสธ (H_0) สมมติฐานหลักและยอมรับ (H_1) สมมติฐานรอง เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed ซึ่งมีผลทดสอบดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	p-value
ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา	5.820*	0.016

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้น จึงใช้การทดสอบ t-test ด้วยวิธี (Equal variances not assumed) ในการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	ต่ำกว่าหรือเทียบ เท่ากับปริญญาตรี	4.32	0.443	-0.622	77.442	0.535
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.37	0.529			

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า p-value เท่ากับ 0.535 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธ (H_0) สมมติฐานหลักและยอมรับ (H_1) สมมติฐานรองเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรแต่ละกลุ่มใช้ Levene's Test โดยสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน หากมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะยอมรับ (H_0) สมมติฐานหลักและปฏิเสธ (H_1) สมมติฐานรอง เมื่อค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะปฏิเสธ (H_0) สมมติฐานหลักและยอมรับ (H_1) สมมติฐานรอง เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed ซึ่งมีผลทดสอบดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนการประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามสถานภาพโดยใช้ Levene's Test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	p-value
ประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามสถานภาพ	0.002	0.961

จากตาราง 20 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's Test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.961 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเท่ากัน จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง

(H_1) ดังนั้น จึงใช้การทดสอบ t-test ด้วยวิธี (Equal variances assumed) ในการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพการทำงาน	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน	โสดและ	4.33	0.453	-0.356	398	0.722
จำแนกตามสถานภาพ	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย					
	สมรส	4.35	0.484			

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y จำแนกตามสถานภาพ มีค่า p-value เท่ากับ 0.722 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอาชีพแตกต่างกันมี ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอาชีพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอาชีพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม หากค่าความแปรปรวนของ

แต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะทดสอบด้วย Brown-Forsythe และหากค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทดสอบด้วย F-test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอาชีพ ด้วยการทดสอบ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน	0.125	2	397	0.883
จำแนกตามอาชีพ				

จากตาราง 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอาชีพ พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.883 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอาชีพ โดยใช้สถิติ F-test

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.355	2	0.177	0.849	0.428
จำแนกตามอาชีพ	ภายในกลุ่ม	82.937	397	0.209		
	รวม	83.292	399			

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามอาชีพ มีค่า p-value เท่ากับ 0.428 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) คือ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม หากค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะทดสอบด้วย Brown-Forsythe และหากค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทดสอบด้วย F-test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน

(Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับรายได้ ด้วย การทดสอบ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้	2.698*	3	396	0.046

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.046 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้	Brown-Forsythe	3.268*	3	130.082	0.023

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับรายได้ มีค่า p-value เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานตั้งไว้ ดังนั้นต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับรายได้กับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้ Dunnett's T3

ระดับต่ำรายได้	ต่ำกว่า 15,000	15,001–30,000	30,001–45,000	45,001 ขึ้นไป
	\bar{x} 4.06	4.32	4.39	4.26
ต่ำกว่า 15,000	4.06	-0.27 (0.085)	-0.33* (0.020)	-0.20 (0.482)
15,001–30,000	4.32	-	-0.068 (0.649)	0.062 (0.975)
30,001–45,000	4.39	-	-	0.13 (0.579)

ตาราง 26 (ต่อ)

ระดับต่ำรายได้	ต่ำกว่า 15,000	15,001–30,000	30,001–45,000	45,001 ขึ้นไป
\bar{x}	4.06	4.32	4.39	4.26
45,001 ขึ้นไป	4.26			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างระดับรายได้กับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้ 30,001-45,000 บาท มีค่า p-value เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกับประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้ 30,001-45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรน้อยกว่าประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้ 30,001-45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.33

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่ต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม หากค่าความแปรปรวนของ

แต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะทดสอบด้วย Brown-Forsythe และหากค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทดสอบด้วย F-test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ด้วยการทดสอบ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน	18.205*	2	397	<0.001
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับตำแหน่งงานพบว่า มีค่า p-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจึงต้องทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe ดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	Brown-Forsythe	14.788*	2	368.090	<0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า p-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) คือ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานตั้งไว้ ดังนั้นต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้ Dunnett's T3

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{x}	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการขึ้นไป
		4.22	4.41	4.48
ระดับปฏิบัติงาน	4.22	-	-0.19*	-0.26*
			(<0.001)	(<0.001)
ระดับหัวหน้างาน	4.41	-	-	-0.07
				(0.484)
ระดับผู้จัดการขึ้นไป	4.48	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า

ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน กับ ระดับตำแหน่งหัวหน้างาน มีค่า p-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ระดับตำแหน่งปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกับประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ระดับตำแหน่งหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ระดับตำแหน่งปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรน้อยกว่าประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ระดับตำแหน่งหัวหน้างาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.19

ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน กับระดับตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไป มีค่า p-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ระดับตำแหน่งปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกับประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ระดับตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ระดับตำแหน่งปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรน้อยกว่าประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ระดับตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.26

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

H_1 : แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	32.252	10	3.225	24.580*	<0.001
Residual	51.041	389	0.131		
Total	83.292	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ค่า p-value < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจอย่างน้อย 1 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงพหุคูณได้ ดังตาราง 31 โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ X_1 คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ X_2 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรอิสระ X_3 คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

ตัวแปรอิสระ X_4 คือ ด้านความมั่นคงในงาน

ตัวแปรอิสระ X_5 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ X_6 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ X_7 คือ ด้านการได้รับการยอมรับ

ตัวแปรอิสระ X_8 คือ ด้านด้านลักษณะของงานที่ทำ

ตัวแปรอิสระ X_9 คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน

ตัวแปรอิสระ X_{10} คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ตาราง 31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน				
	b	Std.Error	β	t	p-value
(Constant)	1.765	0.173		10.185*	<0.001
ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน (X_1)	0.054	0.038	0.080	1.423	0.156
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_2)	-0.018	0.039	-0.025	-0.476	0.634
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (X_3)	0.022	0.037	0.035	0.584	0.560
ด้านความมั่นคงในงาน (X_4)	-0.053	0.029	-0.105	-1.818	0.070
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_5)	0.103	0.038	0.141	2.698*	0.007
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_6)	0.195	0.047	0.244	4.132*	<0.001
ด้านการได้รับการยอมรับ (X_7)	0.082	0.039	0.119	2.070*	0.039
ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_8)	0.087	0.043	0.123	2.012*	0.045
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_9)	0.090	0.043	0.123	2.108*	0.036
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{10})	0.026	0.034	0.045	0.763	0.446
R = 0.622		Adjusted R ² = 0.371			
R ² = 0.387		Std.Error = 0.362			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_6) ด้านการได้รับการยอมรับ (X_7) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_8) และด้านความรับผิดชอบในงาน (X_9) สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ได้ร้อยละ 37.10 (Adjusted $R^2 = 0.371$) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ได้ดังนี้

$$Y = 1.765 + 0.103(X_5) + 0.195(X_6) + 0.082(X_7) + 0.087(X_8) + 0.090(X_9)$$

ผลการศึกษาพบว่า

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_6) ด้านการได้รับการยอมรับ (X_7) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_8) และด้านความรับผิดชอบในงาน (X_9) ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.103 0.195 0.082 0.087 และ 0.090 ตามลำดับ ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

เมื่อแรงจูงใจในการทำงานทุกด้านมีค่าคงที่ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จะเท่ากับ 1.765 ทั้งนี้

เมื่อแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 เพิ่มขึ้น 0.103 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงาน 9 ด้าน มีค่าคงที่

เมื่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 เพิ่มขึ้น 0.195 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานอีก 9 ด้าน มีค่าคงที่

เมื่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 เพิ่มขึ้น 0.082 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานอีก 9 ด้าน มีค่าคงที่

เมื่อแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ (X_8) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 เพิ่มขึ้น 0.087 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานอีก 9 ด้าน มีค่าคงที่

เมื่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน (X_9) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 เพิ่มขึ้น 0.090 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานอีก 9 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน (X_1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_2) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (X_3) ด้านความมั่นคงในงาน (X_4) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_{10}) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

สมมติฐานข้อที่ 3 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การทำงานเป็นทีมไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

H_1 : การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	27.516	5	5.503	38.875*	<0.001
Residual	55.776	394	0.142		
Total	83.292	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การทำงานเป็นทีมโดยรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ค่า p-value < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การทำงานเป็นทีมอย่างน้อย 1 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงพหุคูณได้ ดังตาราง 33 โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ X_1 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ X_2 คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน

ตัวแปรอิสระ X_3 คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ตัวแปรอิสระ X_4 คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ตัวแปรอิสระ X_5 คือ ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ตาราง 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน				
	b	Std.Error	β	t	p-value
(Constant)	1.984	0.174		11.402*	<0.001
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (X_1)	0.092	0.043	0.114	2.136*	0.033
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน (X_2)	0.133	0.038	0.194	3.506*	0.001
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (X_3)	0.107	0.041	0.157	2.606*	0.010
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X_4)	0.045	0.045	0.060	1.002	0.317
ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (X_5)	0.158	0.043	0.199	3.651*	<0.001
R = 0.575		Adjusted R ² = 0.322			
R ² = 0.330		Std.Error = 0.376			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (X_1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน (X_2) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (X_3) และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (X_5) สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ได้ร้อยละ 32.20 (Adjusted R² = 0.322) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ได้ดังนี้

$$Y = 1.987 + 0.092(X_1) + 0.133(X_2) + 0.107(X_3) + 0.158(X_5)$$

ผลการศึกษาพบว่า

การทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (X_1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน (X_2) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (X_3) และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (X_5) ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ

ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.092 0.133 0.107 และ 0.158 ตามลำดับ ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ดังนี้

เมื่อการทำงานเป็นทีมทุกด้านมีค่าคงที่ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จะเท่ากับ 1.984 ทั้งนี้

เมื่อการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 เพิ่มขึ้น 0.092 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานอีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

เมื่อการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 เพิ่มขึ้น 0.133 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานอีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

เมื่อการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 เพิ่มขึ้น 0.107 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานอีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

เมื่อการทำงานเป็นทีมด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 เพิ่มขึ้น 0.158 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานอีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X_4) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

สมมติฐานข้อที่ 4 ความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความเครียดในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

H_1 : ความเครียดในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	5.421	3	1.807	9.190*	<0.001
Residual	77.871	396	0.197		
Total	83.292	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ค่า p-value < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเครียดในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงพหุคูณได้ ดังตาราง 35 โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ X_1 คือ ด้านจิตใจ

ตัวแปรอิสระ X_2 คือ ด้านร่างกาย

ตัวแปรอิสระ X_3 คือ ด้านพฤติกรรม

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ตาราง 35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน				
	b	Std.Error	β	t	p-value
(Constant)	4.219	0.088		47.683*	<0.001
ด้านจิตใจ (X_1)	-0.149	0.041		-0.326	-3.622*
ด้านร่างกาย (X_2)	0.076	0.040		0.199	1.902
ด้านพฤติกรรม (X_3)	0.099	0.042		0.273	2.377*
R = 0.255		Adjusted R ² = 0.058			
R ² = 0.065		Std.Error = 0.443			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ (X_1) ด้านและด้านพฤติกรรม (X_3) สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ได้ร้อยละ 5.80 (Adjusted R² = 0.058) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ได้ดังนี้

$$Y = 4.219 + 0.099(X_3) - 0.149(X_1)$$

ผลการศึกษาพบว่า

ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ (X_1) ส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.149

ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม (X_3) ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.099 ซึ่งจากค่า สัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ดังนี้

เมื่อความเครียดในการทำงานทุกด้านมีค่าคงที่ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จะเท่ากับ 4.219 ทั้งนี้

เมื่อความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ลดลง -0.149 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานอีก 2 ด้าน มีค่าคงที่

เมื่อความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรม (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 เพิ่มขึ้น 0.099 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานอีก 2 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านร่างกาย (X_4) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลัง สถานการณ์ COVID-19

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 36 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของประชากร วัยทำงาน Generation Y ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1		
1. เพศ	t-test	สอดคล้องสมมติฐาน
2. อายุ	t-test	สอดคล้องสมมติฐาน

ตาราง 36 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
4. สถานภาพ	t-test	ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
5. อาชีพ	F-test	ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
6. ระดับรายได้	F-test	สอดคล้องสมมติฐาน
7. ระดับตำแหน่งงาน	F-test	สอดคล้องสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2	Multiple	
แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อ	Regression	
ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ		
ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19		
1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
3. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
4. ด้านความมั่นคงในงาน		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		สอดคล้องสมมติฐาน
6. ด้านความสำเร็จในการทำงาน		สอดคล้องสมมติฐาน
7. ด้านการได้รับการยอมรับ		สอดคล้องสมมติฐาน
8. ด้านด้านลักษณะของงานที่ทำ		สอดคล้องสมมติฐาน
9. ด้านความรับผิดชอบในงาน		สอดคล้องสมมติฐาน
10. ด้านความก้าวหน้าในงาน		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3	Multiple	
การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อ	Regression	
ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของ		
ประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน		สอดคล้องสมมติฐาน
2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์		สอดคล้องสมมติฐาน
และเป้าหมายที่ชัดเจน		

ตาราง 36 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย		สอดคล้องสมมติฐาน
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
5. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน		สอดคล้องสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4	Multiple	
ความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลต่อ	Regression	
ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร		
ของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19		
1. ด้านจิตใจ		สอดคล้องสมมติฐาน
2. ด้านร่างกาย		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
3. ด้านพฤติกรรม		สอดคล้องสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19”

สังเขปกการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงาน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19
3. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19
4. เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ความสำคัญของการวิจัย

1. การศึกษาในครั้งนี้สามารถนำข้อมูลไปพัฒนาแนวทางสำหรับผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับประชากรวัยทำงาน Generation Y ในองค์กร
2. เพื่อให้้องค์กรต่าง ๆ ทราบว่าความเครียดนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากหรือน้อยกับการทำงานในองค์กรหลังสถานการณ์ COVID-19 ของประชากรวัยทำงาน Generation Y
3. เพื่อให้ผู้ที่สนใจการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานนำผลการศึกษาไปพัฒนาและปรับปรุงการทำงานเป็นทีมในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y ให้เกิดประสิทธิภาพ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ อาชีพ และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรหลังสถานการณ์ COVID-19 ที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

3. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

4. ความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 ตัวอย่าง สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
ข้อมูลประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ระดับรายได้ และระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีอายุ 30–36 ปี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 มีระดับรายได้ 15,001–30,000 บาท จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัท

จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 และมีระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมากในข้อ การมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น OT สวัสดิการด้านสุขภาพและประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.22

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมากทุกข้อ โดยในข้อ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49

ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมากทุกข้อ โดยในข้อ หน่วยงานมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.35

ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงทุกข้อ โดยในข้อ การทำงานในองค์กรทำให้รู้สึกว่ามีชีวิตส่วนตัวมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.14

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมากทุกข้อ โดยในข้อ

อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีความเพียงพอต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมากทุกข้อ โดยในข้อ มีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47

ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมากทุกข้อ โดยในข้อ เพื่อนร่วมงานได้มีการขอคำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมากทุกข้อ โดยในข้อ ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.39

ด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมากทุกข้อ โดยในข้อ มีความมุ่งมั่นและใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.52

ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงมากทุกข้อ โดยในข้อ ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.39

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมในระดับสูงมากในข้อ การรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับทีมได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.26

ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมในระดับสูงมากทุกข้อ โดยในข้อ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกับทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.45

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมในระดับสูงมากทุกข้อ โดยในข้อ สมาชิกในทีมสามารถอภิปรายได้อย่างอิสระในการหาข้อยุติ กรณีที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมในระดับสูงมากทุกข้อ โดยในข้อ มีมิตรภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.52

ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีม ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการทำงานเป็นทีมในระดับสูงมากทุกข้อ โดยในข้อ ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.55

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรม สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ด้านจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับสูงทุกข้อ โดยในข้อ มีความเครียดกับงานมากขึ้นจนรู้สึกไม่มีสมาธิเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.90

ด้านร่างกาย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงาน ด้านร่างกาย ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียด

ในการทำงานในระดับสูงทุกข้อ โดยในข้อ เครียดจากงานจนมีอาการเกร็งกล้ามเนื้อตามร่างกาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.89

ด้านพฤติกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงาน ด้านพฤติกรรม ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับสูงทุกข้อ โดยในข้อ เกิดความเครียดจากงานจนไม่ทำงานอีกต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรหลังสถานการณ์ COVID-19

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y สามารถสรุปได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูงมากในข้อ ท่านใช้เวลาทำงานในแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.45

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ระดับรายได้ และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่

พบว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุ 23-29 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุ 30-36 ปี

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ระดับรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้ 30,001-45,000 บาท

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ทำงานระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่ทำงานระดับตำแหน่งหัวหน้างานและระดับตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y จากผลการศึกษารูปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบในงาน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y ได้ร้อยละ 37.1

สมมติฐานข้อที่ 3 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จากผลการศึกษารูปได้ดังนี้

การทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y ได้ร้อยละ 32.2

สมมติฐานข้อที่ 4 ความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรม จากผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y ได้ร้อยละ 5.8

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับรายได้ และระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

เพศ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก หลังจากสถานการณ์ COVID-19 ด้วยภาระหน้าที่ และค่าครองชีพในประเทศไทยมีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้น เพศชายซึ่งเป็นเพศที่เป็นผู้นำครอบครัว ทำให้มีความทะเยอทะยาน มีความต้องการความสำเร็จมากกว่า ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า จึงมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา มูลอาษา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน พบว่า พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิงในด้านกายภาพที่แตกต่างกัน จัดการงานได้ดีกว่าผลลัพธ์ที่ได้จึงสูงกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง, และ ไสภณ สระทองมา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยเพศที่แตกต่างมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเพศหญิง

อายุ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยช่วงอายุ 30-36 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรหลังสถานการณ์ COVID-19 มากกว่าช่วงอายุ 23-29 ปี เนื่องจาก ในช่วงอายุนี้มีการทำงานมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง มีประสบการณ์ทำงานหลายปี มีมุมมองต่อการทำงานที่กว้างไกล ซึ่งทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าช่วงอายุ 23-29 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ วรสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ย่านเพลินจิต พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ 30-41 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 42-47 ปี ซึ่งพนักงานที่มีอายุ 30-41 ปี มีความใส่ใจด้านคุณภาพของงานมากกว่า ด้วยอายุที่ยังต้องการการเติบโตก้าวหน้า

ระดับการศึกษา ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ประชากรวัยทำงาน Generation Y ในทุก ๆ ระดับการศึกษา เมื่อเข้าทำงานในองค์กรแล้วต่างคนต่างก็ต้องการทำผลงานให้ออกมาดีเหมือนกัน และ

องค์กรก็ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีการจัดอบรม สัมมนา ดูงาน ทำให้ทุกคนไม่ว่าระดับการศึกษาไหน ก็ได้เรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันในองค์กร จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ได้มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ประชากรวัยทำงาน Generation Y ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพไหน ก็มีภาระหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความต้องการที่จะใช้เวลาทำงานในแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดเหมือนกัน จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติติ เฟงพิโรจ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส พบว่า พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลาที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคดี นะมะเวศ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ในองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

อาชีพ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก อุตสาหกรรมต่างกัน อาชีพในอุตสาหกรรมก็มีความหลากหลายแตกต่างกัน แต่การวัดผลการดำเนินงานในองค์กรมีความคล้ายคลึงกัน เช่น การวัดจากยอดขาย จำนวนผลงานที่ทำ ฯลฯ ประสิทธิภาพการทำงานจึงไม่ได้มีความแตกต่างกันจนเห็นได้ชัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยชมพู เหมเมษา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและค่านิยมในการปฏิบัติงานของ Generation Z ในกรุงเทพมหานคร พบว่า อาชีพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจและค่านิยมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระดับรายได้ ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ประชากรวัยทำงานที่มีระดับรายได้ 30,001-45,000 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าประชากรวัยทำงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ซึ่งรายได้เป็นสิ่งที่ใช้ในการดำรงชีพของประชากรวัยทำงาน Generation Y อีกทั้งบุคคลากรที่ได้เงินเดือนในระดับนี้แสดงว่าต้องเป็นคนที่มีความประสพการณ์ มีความสามารถในงาน ส่งผลโดยตรงทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิตี เฟงพิโรจ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้พนักงานส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิศา จิตต์สุภาพรรณ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกับมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 75,001 บาทขึ้นไปมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ในช่วงอื่น ๆ โดยพนักงานที่มีรายได้มากก็จะมีควมรับผิดชอบเพิ่มตามไปด้วยทำให้ประสิทธิภาพการทำงานมากตามรายได้ที่ได้รับ

ระดับตำแหน่งงาน ประชากรวัยทำงาน Generation Y ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยระดับตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปเป็นระดับตำแหน่งงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน เนื่องจาก การที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงนั้นจะต้องมีความเป็นผู้นำ สามารถควบคุมดูแล และเป็นตัวอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นที่ประจักษ์จึงสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับผู้จัดการขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาคร อามาตหิณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่ กรุงเทพมหานครภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่า พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y พบว่า

ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก แต่เดิมค่าตอบแทนในการทำงานได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในปัจจุบันนี้ความสำคัญอาจลดลง เนื่องจากสถานการณ์ และมุมมอง แนวคิดที่เปลี่ยนไป ทำให้โดยส่วนมากบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิตและความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยประชากรวัยทำงาน Generation Y จึงจัดลำดับความสำคัญต่าง ๆ เปลี่ยนไป เช่น ความเป็นอิสระในการทำงานและความสามารถในการทำงานจากทุกที่มากกว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวี เรืองรุ่ง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี พบว่า ค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา มุลอาษา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการจ่ายค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ตั้งแต่ช่วงสถานการณ์ COVID-19 มีการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อลดต้นทุนขององค์กร ด้วยการเพิ่มขึ้นของเครื่องมือสื่อสารเสมือนจริง เช่น การประชุมทางไกลผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ และแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ส่งผลทำให้หลังสถานการณ์ COVID-19 ประชากรวัยทำงานจึงสามารถรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้โดยไม่ต้องอยู่ในพื้นที่ทำงานเดียวกันก็สามารถทำงานได้ทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอีก

ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิรา มุลอาษา (2564) พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ดี ย่อมส่งผลที่ดีต่อบรรยากาศในการทำงาน แต่หากให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในการทำงานที่เกินความเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร เน้นการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์จากการปฏิบัติได้ชัด

ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนนโยบายและขั้นตอนอย่างรวดเร็วในช่วงที่สถานการณ์ COVID-19 ส่งผลให้หลังสถานการณ์ COVID-19 องค์กรได้ให้ความสำคัญอยู่ที่ความสมดุลของชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y พบว่า การที่หน่วยงานมีภาพนโยบายของการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ และการที่หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของพนักงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 อาจไม่ได้ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเนื่องมาจากการที่บริษัทได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์ดังกล่าว

ด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจาก ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 และอาจส่งผลถึงหลังสถานการณ์ ทำให้เกิดความไม่แน่นอนในงานสูง หลายคนสูญเสียงาน มีการปลดพนักงาน และความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพของพนักงานเปลี่ยนไปและไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานอีกต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพทายทรัพย์กะสินธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า สถานการณ์ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการทำงานของธนาคารโดยตรง ธนาคารมีนโยบายการเปลี่ยนแปลงสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศให้สามารถดำเนินธุรกิจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ จึงอาจทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่งลดลง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย เป็นมิตรต่อบุคลากรสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของประชากรวัยทำงานในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด สภาพแวดล้อมการทำงานที่ออกแบบอย่างดีสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน และอุปกรณ์ที่บุคลากรใช้มีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงานก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิกา มีสามเสน และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวงจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี จัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม มีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอ ทำให้พนักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก เมื่อประชากรวัยทำงาน Generation Y รู้สึกว่าประสบความสำเร็จในงานมีความพึงพอใจในงานโดยเป็นส่วนหนึ่งของผลงานและองค์กรเองก็เห็นคุณค่าในผลงานที่ทำ จะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในงานและประสิทธิภาพในงานของบุคลากร และในองค์กรที่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีฟีดแบคกับบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการเติบโตและการพัฒนามีแนวโน้มที่จะเห็นประสิทธิภาพในการทำงานของประชากร Generation Y ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีทัต ตรีศิริโชติ และ อุมภาพร ฉ่ำช่วง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาค 2 พบว่า แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาค 2 ในงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จและรู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงานเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การสนับสนุนและการยอมรับที่ประชากรวัยทำงาน Generation Y

ได้รับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมถึง ความไว้วางใจ ความเคารพ การขอคำปรึกษาและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรทำให้บุคลากรรู้สึกมีค่า และเมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ก็จะเพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการที่หล่อหลอมจิตใจของบุคคล ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ประชากรวัยทำงานนั้นมักจะชอบงานที่สอดคล้องกับทักษะ ความสนใจ และค่านิยมของตัวเองอยู่แล้ว เมื่อประชากรวัยทำงาน Generation Y พบว่างานของพวกเขา มีความหมายและสามารถพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายก็มักจะทุ่มเทให้กับงาน และในองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานในโครงการที่ท้าทายและน่าสนใจก็จะส่งผลให้ได้ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภาวิ เรื่องรุ่ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี พบว่า ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายนั้นจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และพัฒนาตนเองเพื่อให้งานปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก เมื่อประชากรวัยทำงาน Generation Y ได้รับอิสระและความรับผิดชอบในบทบาทของตน ก็จะรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่องานของตัวเอง ทำให้มุ่งมั่นและใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ องค์กรจึงให้ความสำคัญกับโอกาสในการตัดสินใจ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา ผิวผ่อง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ของสำนักงานระบายน้ำกรุงเทพมหานคร พบว่า ความรับผิดชอบในด้านขอบเขตงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน คือ ในเรื่องของความรับผิดชอบต่อน้ำที่ทำงาน ถ้ามีความชัดเจน และไม่มีความซับซ้อนจะส่งผลต่อการรับผิดชอบในเนื้องานเพิ่มขึ้นและจะส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามมาด้วย

ด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ลำดับความสำคัญและความคาดหวังที่เปลี่ยนไปของประชากรวัยทำงาน Generation Y ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 ส่งผลให้ในช่วงหลังสถานการณ์นั้นนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงและจัดลำดับความสำคัญใหม่ เนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 ดังกล่าวส่งผลถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวม ประชากรวัยทำงาน Generation Y จึงให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพน้อยลง และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กนกรัตน์ ปัญญาวิง, ทัดษกร ศรีสุข, และ กัญญาพัสดุ กลุ่มอมธงเจริญ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง พบว่า ความสำเร็จในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ความก้าวหน้าในอาชีพกลับไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ แม้ว่าจะมีระดับความก้าวหน้าในอาชีพค่อนข้างน้อย เนื่องจากเป็นหน้าที่หลักที่ต้องปฏิบัติงานพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ

สมมติฐานข้อที่ 3 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y พบว่า

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก เมื่อประชากรวัยทำงาน Generation Y รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งในทีมหรือเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนและกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงานในทีม จะทำให้ประชากรวัยทำงานมีแนวโน้มที่จะได้รับแรงจูงใจในการเป็นเจ้าของงาน มีส่วนร่วมในมุมมองต่าง ๆ และได้รับแนวคิดใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติทัช เขียวฉ้ออ่อน (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน ร่วมกัน

แก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก เมื่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้รับการกำหนดร่วมกันโดยสมาชิกในทีม จะทำให้มีความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับสิ่งที่ทีมคาดหวังจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งช่วยในการปรับการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น การสื่อสารวัตถุประสงค์ของทีมที่มีความชัดเจนและเข้าใจง่ายก็จะช่วยลดความสับสนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยทำให้บุคลากรในทีมจัดลำดับความสำคัญของงานและจัดสรรเวลาและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิเรียม คมขำ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำ และทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่า การมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั่วไปแตกต่างกัน เพราะมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนแบ่งบทบาทหน้าที่และการทำงานอย่างชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามภารกิจและเป้าหมายของบริษัท

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การสื่อสารแบบเปิดเผยเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างอิสระระหว่างสมาชิกในทีม เมื่อสมาชิกในทีมรู้สึกสบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นและหารือในส่วนที่มีความเห็นไม่ตรงกันหรือข้อกังวลใจเกี่ยวกับงาน จะเป็นการเสริมสร้างความร่วมมือ การแก้ปัญหา ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ลดความเข้าใจผิด และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพัฐอร เสงสมบุรณ์, พจนีย์ มั่งคั่ง, และ กัญญา เอี่ยมพญา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างชัดเจน ทั้งถึงมีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย ซึ่งการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทำให้ทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุன்னทา เลานันนทร์ (2549) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลเป็นการสื่อสารเครือข่ายเชื่อมคนในกลุ่มเข้าไว้ด้วยกัน ถ้าไม่มีการสื่อสารความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือแม้แต่เมื่อเป็น

กลุ่มแล้ว ถ้าขาดการสื่อสาร ความเป็นกลุ่มจะสลายในที่สุด เพราะสมาชิกจะไม่ทราบว่ากลุ่มมีเป้าหมายอะไรที่ต้องการทำให้สำเร็จ สมาชิกในกลุ่มควรจะต้องปฏิบัติอย่างไรบ้างจึงจะทำให้กลุ่มหรือองค์การบรรลุเป้าหมาย

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ประชากรวัยทำงาน Generation Y สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ที่เกิดสถานการณ์ COVID-19 ได้ และสามารถพัฒนาทางเลือกอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและรักษาการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้แพลตฟอร์มและแอปพลิเคชันที่หลากหลาย สมาชิกในทีมสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องได้ตอบแบบเห็นหน้ากันแบบเดิม ๆ จึงทำให้การมีมนุษยสัมพันธ์ในทีมอาจไม่ได้ส่งเสริมด้านประสิทธิภาพการทำงานอีกต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพรรณ ศรีระคุณ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมต่างเจนเนอเรชันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชายของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชาย ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีจะมีการสนับสนุนการทำงานระหว่างทีม และผลักดันการทำงานร่วมกัน

ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก เมื่อสมาชิกในทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีแนวโน้มที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างดี ทำให้มีการมอบหมายงาน รับฟังคำชี้แนะของสมาชิกในทีมด้วยความเต็มใจและพึงพาความเชี่ยวชาญของกันและกัน สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้สมาชิกในทีมแต่ละคนรู้สึกได้รับการสนับสนุน รู้สึกมีคุณค่าและมีอำนาจในการตัดสินใจในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานแก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิป จันทรสุริย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความไว้วางใจต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในธุรกิจบริการ พบว่า ประสิทธิภาพของการ ทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ความรู้และความไว้วางใจของบุคลากร

สมมติฐานข้อที่ 4 ความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการในองค์กรทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y พบว่า

ด้านจิตใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ความเครียดจนไม่มีสมาธิในการทำงาน หรือขาดความมั่นใจในงาน ทำให้ประชากรวัยทำงาน Generation Y มีความรู้สึกวิตกกังวลหรือสภาพจิตใจไม่พร้อมทำงาน สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ลดลงได้ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ณ น่าน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เมททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความเครียดด้านจิตใจเป็นความเครียดที่ส่งผลให้ระบบต่าง ๆ ในร่างกายของพนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางลบได้ เช่น การปวดศีรษะ อัตราการเต้นหัวใจที่ถี่ขึ้น ซึ่งหากเกิดขึ้นบ่อย ๆ จะส่งผลให้ร่างกายของพนักงานขาดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

ด้านร่างกาย ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ประชากรวัยทำงาน Generation Y ให้ความสำคัญด้านสมดุลชีวิตมากขึ้น และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เมื่อรู้ตัวว่าตนเองทำงานหนักมากเกินไปจนทำให้เกิดอาการปวดหัวหรือเกร็งกล้ามเนื้อ จึงทำให้รู้ว่าตนเองต้องการพักหรือหาเวลาเพื่อผ่อนคลายเพื่อให้ร่างกายไม่ทำงานหนักจนเกินไป ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ณ น่าน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เมททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความเครียดด้านร่างกายจะไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐสิรินทร์ เมธากาญจนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดและความเบื่อหน่ายในงาน ที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ แคลเทคโนโลยี จำกัด พบว่า ความเครียดในงานด้านร่างกาย ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

ด้านพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การรู้สึกเครียดจนนอนไม่หลับ หรือเกิดความกระวนกระวายใจจนไม่ยอมไปทำงานนั้น ทำให้เกิดความเครียดและความกดดันในงานสูง แต่ประชากรวัยทำงาน Generation Y อาจจะตระหนักได้ว่า การปลดปล่อยอารมณ์ปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้ จึงทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้รู้สึกว่าการทำงานที่หนักและกดดันดีกว่าการสูญเสียงานที่ทำอยู่ เลยทำให้ความกระวน

กระวายเป็นที่มีกลายเป็นแรงผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐนิชา พวงอังกทอง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดและภาวะหมดไฟของการทำงานที่บ้าน ในช่วงโควิด-19 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า การทำงานที่บ้าน อาจมีการกำหนดหน้าที่ในงานไม่ชัดเจนได้ ส่งผลทำให้ พนักงานอาจเกิดความสับสนในงาน ไม่ทราบว่าตนเองมีหน้าที่บทบาทอะไรในงาน ขาดการทำงาน ที่เป็นระบบจึงทำให้ส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุ พานี สฤฎฐวานิช (2552) ผลทางด้านพฤติกรรม เป็นผลที่สืบเนื่องมาจากผลทางด้านจิตใจและ ร่างกาย เช่น อาจเกิดความเครียดร้ายแรงจนเป็นโรคซึมเศร้าได้ ซึ่งจะส่งผลให้งานเกิดความ ผิดพลาดและทำงานล่าช้าจนทำให้เกิดความเสียหาย ทำให้ผลผลิตลดลง มีการหยุดงาน ขาดงาน สูงและจะลาออกในที่สุด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานใน องค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ประเด็นในด้านเพศที่เท่าเทียมกัน องค์กรควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าเพศหญิง สามารถเข้าถึงโอกาสในการก้าวหน้า การฝึกอบรม และการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างเท่าเทียมกัน ใช้การประเมินประสิทธิภาพที่ยุติธรรมและเป็นกลาง ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมีการฝึกอบรม ความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก โดยมีการจัด workshop ในหัวข้อต่าง ๆ ส่งเสริมให้เพศหญิง ทำโครงการที่ท้าทายและมีบทบาทเป็นผู้นำและการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความตระหนักรู้ ความเห็นอกเห็นใจ และการไม่แบ่งแยกในหมู่บุคลากรทุกคน ส่งเสริมวัฒนธรรมที่ให้คุณค่าและ เคารพความหลากหลาย ส่งเสริมให้เพศหญิงมีส่วนร่วมในกิจกรรมเครือข่ายระดับมืออาชีพ การ ประชุม และสมาคมอุตสาหกรรม ที่สำคัญองค์กรควรคำนึงถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ไม่ได้เกี่ยวกับการเลือกเพศหนึ่งเหนืออีกเพศหนึ่ง แต่เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนมีโอกาส ประสบความสำเร็จเท่าเทียมกัน

2. บุคลากรในองค์กรที่มีช่วงอายุ 23-29 ปี ในช่วงอายุนี้นี้เป็นช่วงอายุที่เริ่มต้นการ ทำงานในองค์กร ควรมีการส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะเฉพาะด้านที่ตรงกับสายงานมากขึ้น เช่น การ อบรมวิชาชีพ หรืองานสัมมนาในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งต่อตัวงานและพัฒนาทักษะ ชีวิตของคนกลุ่ม ช่วงอายุ 23-29 ปี

3. บุคลากรที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท นั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ เช่น การกระตุ้นให้บุคลากรลงทุนในทักษะและการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณสมบัติและเพิ่มโอกาสในพัฒนาตัวเองและพัฒนาเงินเดือนที่สูงขึ้นในอนาคต โดยองค์กรควรจัดโปรแกรมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เช่น จัดลำดับความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานโดยนำเสนอโปรแกรมต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต โครงการริเริ่มด้านสุขภาพ และทรัพยากรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมได้ ซึ่งทำให้บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 นั้นรู้สึกว่าการให้ความสำคัญซึ่งส่งผลไปยังประสิทธิภาพการทำงานในอนาคตได้

4. ด้านระดับตำแหน่งงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาและการฝึกสอน เช่น มอบหมายพี่เลี้ยงหรือโค้ชที่มีประสบการณ์เพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนบุคลากรในระดับปฏิบัติงานและส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และจัดให้มีเวทีสำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติงานในการขอคำแนะนำจากบุคลากรระดับหัวหน้างานหรือผู้จัดการขึ้นไป อีกทั้งองค์กรที่สร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในงานมักจะมีการยกย่องชมเชยและรางวัล เช่น การยกย่องชมเชยโดยที่คนในองค์กรต่างรับรู้โดยทั่วกันและให้รางวัลผลงานที่ยอดเยี่ยม รับรู้ถึงความพยายามของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติงานต่อสาธารณะ ทั้งภายในทีมและทั่วทั้งองค์กร สิ่งนี้สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเก่งและปรารถนาตำแหน่งที่สูงขึ้น และในอีกแง่หนึ่ง องค์กรควรมีการหมุนเวียนงานและการฝึกอบรมข้ามสายงานโดย ให้โอกาสในการหมุนเวียนงานและการฝึกอบรมข้ามสายงานเพื่อให้บุคลากรระดับปฏิบัติงาน ได้สัมผัสกับแง่มุมต่าง ๆ ขององค์กร สิ่งนี้จะขยายทักษะและมุมมองของพวกเขาให้กว้างขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับความรับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้น

5. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างแรงบันดาลใจถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงพื้นที่การทำงานและปรับให้เข้ากับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป กำหนดเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรรู้ถึงทิศทางในงาน การชื่นชมความสำเร็จของบุคลากรผ่านการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจก็มีความสำคัญเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์หลัง COVID-19 ที่ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ การจัดสรรงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งและความสามารถของบุคลากรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในงานได้ นอกจากนี้ การออกแบบงานให้มีความหลากหลาย และ

โอกาสในการท้าทายในงานยังช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานได้อีกด้วย
สุดท้ายนี้ การปล่อยให้บุคลากรมีอิสระและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาจะ
ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและความมั่นใจในงาน โดยองค์กรจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อม
การทำงานซึ่งจูงใจบุคลากรให้ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

6. จากการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการ
กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการให้ความ
ไว้วางใจซึ่งกันและกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน
Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดลำดับความสำคัญของการ
ทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จขององค์กร โดยให้อิสระ
แก่สมาชิกในทีมและส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง การตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
ร่วมกันช่วยให้สมาชิกในทีมทำงานไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันได้ การสื่อสารแบบเปิดถือเป็นสิ่งสำคัญ
สำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแก้ไขข้อขัดแย้ง และในการสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกใน
ทีมผ่านกิจกรรม โดยองค์กรสามารถบรรลุความสำเร็จที่ยั่งยืนผ่านการทำงานเป็นทีมที่มี
ประสิทธิภาพ

7. จากการศึกษาพบว่า ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมมี
อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลัง
สถานการณ์ COVID-19 ดังนั้น องค์กรสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพโดยการดำเนินกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการผ่อนคลายและความรู้สึกร่วมกัน การ
จัดทริปประจำปีที่สร้างสรรค์ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาจเป็นประโยชน์ได้ นอกจากนี้ การ
จัดตั้งชมรมโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของบุคลากรสามารถส่งเสริมการสื่อสารและลดความรู้สึก
โดดเดี่ยวได้ การให้โอกาสในการเรียนรู้และเสริมสร้างทักษะผ่านการสัมมนาและการฝึกอบรมยังมี
บทบาทสำคัญในการจัดการความเครียดจากการทำงานอีกด้วย ด้วยการส่งเสริมการเติบโตและ
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีส่วนร่วมกับงานมากขึ้น ทำได้ดีที่สุดแล้ว การผสมผสานระหว่าง
กิจกรรมที่ผ่อนคลายและโอกาสในการเติบโตทั้งส่วนบุคคลและทางอาชีพสามารถช่วยลด
ความเครียดในการทำงานและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเกี่ยวกับถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากรวัยทำงาน
Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19 ในครั้งนี้ ผู้ร่วมตอบแบบสอบถามมีความหลากหลาย

อาชีพ หลายองค์กรรวมกัน ทำให้เห็นเป็นภาพกว้าง แต่เพื่อเป็นการศึกษาให้เห็นผลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำในองค์กรใดองค์กรหนึ่งโดยเน้นไปที่ ความหลากหลายของสายงานภายในและเพื่อเป็นกรณีศึกษาให้กับองค์กรนั้น ๆ

2. ในอนาคตของการทำงานมีคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานในองค์กร การเก็บแบบสอบถามควรเน้นไปทำการเก็บแบบสอบถามในคนรุ่นใหม่ เช่น First Jobber ที่มีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม หรือความเครียดในการทำงาน ที่มีความคิดเห็นเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาในแต่ละ Generation



บรรณานุกรม

- BBC NEWS ไทย. (2565). ยूप ศบค. ยกเลิก พ.ร.ก.ฉุกเฉิน คุมโควิด-19 ตั้งแต่ 1 ต.ค. สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/articles/c3gmre7gppjo>
- Cartoon Tanaporn. (2565). Hybrid Working เทรนด์การทำงานรูปแบบใหม่ที่หลายบริษัทต้องเริ่มเตรียมความพร้อมไว้ตั้งแต่ตอนนี้. สืบค้นจาก <https://thegrowthmaster.com/growth-mindset/hybrid-working>
- chakun muijaibun. (2561). ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม. สืบค้นจาก <https://www.up-2be.com/ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม/>
- DIMOCK, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. สืบค้นจาก <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Dolphoenix. (2564). แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก. สืบค้นจาก <https://news.trueid.net/detail/qkZJv57492gk>
- Donlaya C. (2563). การทำงานเป็นทีม. สืบค้นจาก <https://www.moneywecan.com/team-work/>
- Hammill, G. (2005). Mixing and managing four generations of employee. สืบค้นจาก <https://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>
- HREX. (2566). สิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานคืออะไร. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/>
- Krungsri Academy. (2565). Teamwork อย่างไรให้มีประสิทธิภาพ. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/effective-result-of-perfect-teamwork>
- Mager, R., และ Beach., K. (1967). *Developing Vocational Instruction*. California Pitman Learning.
- McClelland, D. C. (1940). *Motivation: Theory and research*. New York: Willey.
- Novabizz. (2564). ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ. สืบค้นจาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>
- Patro, C. S., และ Kumar, K. S. (2019). Effect of Workplace Stress Management Strategies on Employees' Efficiency. *International Journal of Scientific Development and Research*, 4(5), 412-418.
- Pham, H. V., และ Nguyen, H. T. H. (2020). The effect of motivation and hygiene factors on

employees' work motivation in textile and apparel enterprises. *Management Science Letters*, 2837-2844.

Pitsoe, V. J., และ Isingoma, P. (2014). How do School Management Teams Experience Teamwork: A Case Study in the Schools in the Kamwenge District, Uganda. *Mediterranean Journal of Social Sciences*.

Robbins, S. P., และ Judge, T. A. (2013). *Organisational Behavior*. Boston: Pearson.

Schroer, W. J. (2008). Generations X, Y, Z and the Others. *The Journal of the Household Goods Forwarders Association of America*, 40, 9-11.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper& Row.

เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี). สืบค้นจาก

<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3988/1/RMUTT-170491.pdf>

เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจษฎา ผิวผ่อง. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้างของสำนักงานระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร. วารสารโครงการวิทยานิพนธ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ.

เบญจรงค์ พิณสะอาด, ภาวณี อินทร์เล็ก, และ อำนวย สุขแจ่ม. (2563, มกราคม-เมษายน). ส่วนประสมการตลาดเพื่อการขยายธุรกิจของฝากสำหรับการท่องเที่ยวสู่กลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน:กรณีศึกษา เตียนหึ่งเฮียง (เจ้าตัว) จำกัด. วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ, 2(1), 367-382. สืบค้นจาก [https://so03.tci-](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/art/article/view/244812/165717)

[thaijo.org/index.php/art/article/view/244812/165717](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/art/article/view/244812/165717)

เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก [http://ir-](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1194/1/gs602130008.pdf)

[thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1194/1/gs602130008.pdf](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1194/1/gs602130008.pdf)

กณิศา จิตต์สุภาพรรณ. (2563). ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

- ของพนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/969/1/gs601130368.pdf>
- กนกรัตน์ ปัญญาวิง, ทัดษกร ศรีสุข, และ กัญญาพัสดุ ก่อมงคลเจริญ. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง. เอกสารการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ. กรมสุขภาพจิต. (2563). Gen Y/Gen Me กลุ่มผู้กุมชะตาโลก. สืบค้นจาก <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=1251>
- กรวิกา มีสามเสน, และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวงจังหวัดปทุมธานี. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 8(2), 228-241.
- กัญญาภัทร นันทกิจทวี. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1536/1/gs621130260.pdf>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: หจก.สามลดา.
- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร). สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5544>
- กิตติทัช เขียวฉ้วน. (2560, มกราคม-เมษายน). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(1), 355-370.
- จากรวรรณ เมืองเจริญ, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2561, พฤษภาคม-สิงหาคม). ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 10(2), 117-127. สืบค้นจาก <https://so05.tc-i-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/142868/105740>
- จิรนุช จิตราทร. (2561). ความเครียด. สืบค้นจาก

- <https://www.rama.mahidol.ac.th/ramamental/generalknowledge/general/05142014-1901>
- จิรายุ ลิมจินดา. (2561). ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. สืบค้นจาก <https://www.jir4yu.me/2018/แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์-three-needs-theory/>
- ชลธิศ ธรรมประภาส. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินค้าธุรกิจ ธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1418/1/gs601130372.pdf>
- ฐานเศรษฐกิจ. (2560). ประชากรไทย GenY ใหญ่สุด พฤติกรรมสร้างโอกาส-ความเสี่ยง(1). สืบค้นจาก <https://www.thansettakij.com/columnist/234315>
- ณพัชอร เสงสมบุรณ์, พจนีย์ มั่งคั่ง, และ กัญญา เขียมพญา. (2565, กรกฎาคม-ธันวาคม). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23(2), 186-200.
- ณัฐ มิตรเปรียญ. (2564). ปัจจัยสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สินกรมธนารักษ์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/970/1/gs601130377.pdf>
- ณัฐธิดา พ่วงอ่างทอง. (2566). ความเครียดและภาวะหมดไฟของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4988/1/TP%20HOM.009%202566.pdf>
- ณัฐภรณ์ เกตุชู. (2561). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทการบินกรุงเทพจำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี). สืบค้นจาก <http://ir.sru.ac.th/handle/123456789/659>
- ณัฐสิณันท์ เมธากาญจนนา. (2562). ความเครียดและความเบื่อหน่ายในงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทเอ็นเอ แคลเทคโนโลยี จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี). สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3843/1/RMUTT->

[167630.pdf](#)

ดุษฎี อิศราพฤกษ์. (2560). เจนเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัท ญีปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี). (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

<http://library.tni.ac.th/thesis/upload/files/IS%20MBJ%202017/Dussadee%20Issarapruk%20IS%20MBJ%202017.pdf>

ธนาภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา). สืบค้นจาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17458/1/ธนาภรณ์%20พรรณราย.pdf>

ธาดา ราชกิจ. (2562). POLC - ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร. สืบค้นจาก

<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190619-polc-management- concept/>

ธีทัต ตริศิริโชติ, และ อุมภาพร ฉ่ำช่วง. (2564, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์ เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 3(1), 15-23.

นนทพจน์ เดชะชาติ. (2560). ความแตกต่างของลักษณะที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับคนในแต่ละเจเนอเรชั่น. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5902034346_7424_6445.pdf

นพรัตน์ วรสุข. (2563). คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ย่านเพลินจิต. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ir->

thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1447/1/g612130002.pdf

นพรัตน์ เพชรพรม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี). สืบค้นจาก

<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3748/1/RMUTT-167491.pdf>

นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต

5. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา). สืบค้นจาก http://etheses.aru.ac.th/PDF/1256011888_11.PDF
- นันทวดี อุ่นละมัย, กฤษณ์ เต็มทิพย์ทวีกุล, และ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2561). การจัดการความเครียดในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของบุคลากร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 5(1), 104-117.
- นาฏยา สุวรรณศิลป์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน : กรณีศึกษา กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี). สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3364/1/RMUTT%20159663.pdf>
- นิภาพร คำหลอม, และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). ความเครียดและผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ, 19(2), 151-165.
- บัณฑิตา ลาภาพันท์. (2564). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1594/1/g621130266.pdf>
- ปณิศา มีจินดา. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/879/1/g601130385.pdf>
- ปรีดี นกุลสมปราวณาม. (2563a). รู้จักกับ Generation ต่าง ๆ สืบค้นจาก <https://www.popticles.com/marketing/know-your-generation/>
- ปรีดี นกุลสมปราวณาม. (2563b). ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs). สืบค้นจาก <https://www.popticles.com/business/hierarchy-of-needs/>
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4341/1/TP%20HOM.007%202565.pdf>

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). 2-Factor Theory [Frederick Herzberg]. สืบค้นจาก

<https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>

ฝ่ายวิจัย สำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2562). บทบาทของประชากรกลุ่ม generation ต่าง ๆ ที่มีต่อการลงทุนในตลาดทุน. สืบค้นจาก

<https://www.sec.or.th/TH/Documents/Seminars/seminar-symposium-02.pdf>

พรชัย ชันทอง. (2563, เมษายน-มิถุนายน). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 15(52), 42-52.

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2019/10/MPA-2018-IS-The-Factors-Affecting-Working-Efficiency-of-Public-Servants.pdf>

พลอยชมพู เหมเมษา. (2563). แรงจูงใจและค่านิยมในการปฏิบัติงานของ Generation Z ในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Ploychompoo.Ham.pdf>

พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์). สืบค้นจาก

<http://202.29.52.112/dspace/bitstream/123456789/149/1/61553490204.pdf>

พัชรี ชมพุดำ, และ ณัฐธิดา จักรภีศรีสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจ ของคนเจนเนอเรชั่น Y และคนเจนเนอเรชั่น Z. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 42(3), 1-18.

พิรุณย์ บ้องทับไทย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต).

ภักดี นะมะเวศ. (2563, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และ

- ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร. วารสารปาริชาติ, 33(1), 17-28.
- วณัฐย์ พุฒนาถ. (2560). การแบ่งคนเป็น Generations มาจากไหน? ทำไมต้องนิยามจากช่วงอายุ? สืบค้นจาก <https://thematter.co/pulse/where-does-generation-come-from/26074>
- วรทรรศน์ สาระคุณ. (2563). ลักษณะการทำงานเป็นทีมต่างเจนเนอเรชันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชาย ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1414/1/gs592130014.pdf>
- วัฒนา ศรีวิสัย, และ กล้าหาญ ณ น่าน. (2564, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เมททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7(2), 34-42. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/249623/170830>
- ศรัณญ์ธร ดันดีपालกุล. (2563). แรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/882/1/gs611130135.pdf>
- ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ (TCDC). (2563). สรุป Insight ทุก Generation จากรายงานเจาะเทรนด์โลก 2020 โดย TCDC. สืบค้นจาก <https://www.everydaymarketing.co/trend-insight/summary-all-generation-insight-from-tcdc-report-2020/>
- สถาพร ยินนัยธรรม. (2563). การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ของคนเจนเนอเรชันต่าง ๆ. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/590725/c9dddad959ba7f9e98a3e590ac137499?Resolve_Doi=10.14457/TU.the.2020.213
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2565). กลยุทธ์ฟื้นฟูองค์กร หลังพ้นวิกฤต COVID-19. . <http://www.pmat.or.th/ความรู้ทรัพยากรบุคคล/1712/HR%20Infographic/20712/content1/?contentid=38078>
- สาคร อามาตหิณ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ย่านธุรกิจในพื้นที่ กรุงเทพมหานครภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19.

- (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Sakhon_A.pdf
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2561). 4ระดับของความเครียด. สืบค้นเมื่อ <https://www.thaihealth.or.th/4ระดับของความเครียด-2/>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2565). การสื่อสารระหว่าง Generation Gap เปลี่ยน 'ช่องว่าง' ให้เป็นพื้นที่สร้างสรรค์. สืบค้นจาก <https://resourcecenter.thaihealth.or.th/article/การสื่อสารระหว่าง-generation-gap-เปลี่ยน-ช่องว่าง-ให้เป็นพื้นที่สร้างสรรค์>
- สิริเยม คมขำ. (2564). การรับรู้ภาวะผู้นำและทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุจิตรา มุลอาษา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรกรณีศึกษา สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1852/1/g631110146.pdf>
- สุนันทา เลานันท์. (2549). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: แอนด์เมคสติคเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพรพรณ ศรีสุข. (2563). แรงจูงใจ สำคัญอย่างไรต่อการเรียนรู้. สืบค้นจาก <https://www.trueplookpanya.com/dhamma/content/86227>
- สุรเดช เตชะวาทกุล. (2563). วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.ที.เอ็น.เจ.เนี่ยริง จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/884/1/g611130137.pdf>
- สุริยเดว ทรีปาตี. (2560). ต่างเจน ต่างใจ. สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/politics/346073>
- สุวรรณณี หงส์วิจิตร, ไสริยา สุภาพผล, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักษณะนาพิพัฒน์, และ เพ็ญพิชชา โปธากุล. (2564, เมษายน-มิถุนายน). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(2), 211-225. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/download/250611/169581/906381>

- อดิศักดิ์ ฟูมอิม. (2564, กรกฎาคม-ธันวาคม). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยด้านงาน ความเครียดในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ วารสารวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน, 7(2), 122-135.
- อติติ เฟ่งพิโรจ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา). สืบค้นจาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17476/2/6310521546.pdf>
- อธิป จันทรสุริย์. (2563, มกราคม-มิถุนายน). อิทธิพลของความไว้วางใจต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในธุรกิจบริการ. วารสารเกษมบัณฑิต, 21(1), 1-11.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา). สืบค้นจาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/11704/1/420087.pdf>
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง, และ ไสภณ สระทองมา. (2564, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจ ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, 7(1), 236-249. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/254583/172679>
- อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566, มกราคม-กุมภาพันธ์). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(10), 243-254. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/257542/175504>
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี). <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2033/1/139312.pdf>



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19” ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามข้อเท็จจริง แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ตอนที่ 4 ความเครียดในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

คำถามคัดกรอง

1. ท่านเป็นประชากรวัยทำงาน Generation Y (เกิดในช่วงพ.ศ. 2524 – 2543) หรือไม่

ใช่ (ทำแบบสอบถามส่วนถัดไป) ไม่ (ยุติการทำแบบสอบถาม)

2. ท่านมีประสบการณ์ทำงานในช่วงก่อนสถานการณ์ COVID-19 และหลังสถานการณ์ COVID-19 (เมื่อมีการยกเลิกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทุกเขตท้องที่ที่วราชอาณาจักร โดยให้มีผล 30 ก.ย. พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป) หรือไม่

ใช่ (ทำแบบสอบถามส่วนถัดไป) ไม่ (ยุติการทำแบบสอบถาม)

ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

23 - 29 ปี 30 – 36 ปี

37 – 42 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

โสด สมรส

หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

5. ระดับรายได้

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001 - 30,000 บาท

30,001 – 45,000 บาท มากกว่า 45,001

6. อาชีพ

พนักงานบริษัท พนักงานรัฐวิสาหกิจ

ข้าราชการ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

7. ระดับตำแหน่งงาน

ระดับปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้างาน

ระดับผู้จัดการขึ้นไป อื่น ๆ โปรดระบุ...

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลง ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความคิดเห็นดังนี้

5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 = เห็นด้วยในระดับมาก

3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 = เห็นด้วยในระดับน้อย

1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยค่าจุน					
ด้านค่าตอบแทน					
1. ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
2. ท่านมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือสวัสดิการ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น OT สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
2. ท่านได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร					
1. องค์กรของท่านได้มีการประชาสัมพันธ์นโยบายเป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน					
2. หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะสมกับบุคคล					

แรงจูงใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงในงาน					
1. การทำงานในองค์กรของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น					
2. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความสะดวกต่อการทำงาน					
2. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่ท่านรับผิดชอบมีคุณภาพต่อการทำงาน					
3. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่ท่านรับผิดชอบมีความเพียงพอในการทำงาน					
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง					
2. ท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ					
3. ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ					
ด้านการได้รับการยอมรับ					
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
2. เพื่อนร่วมงานได้มีการขอคำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากท่าน					
ด้านลักษณะของงานที่ทำ					

1. ท่านมีความสนใจในงานที่ท่านปฏิบัติ					
แรงจูงใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะของงานที่ทำ					
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความถนัด และความสามารถของท่าน					
ด้านความรับผิดชอบในงาน					
1. ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านมีความมุ่งมั่น และใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน					
1. หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านสามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้					
2. ท่านได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น					

ตอนที่ 3 ลักษณะการทำงานเป็นทีมของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลง □ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดของแถวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความคิดเห็นดังนี้

5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 = เห็นด้วยในระดับมาก

3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 = เห็นด้วยในระดับน้อย

1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ลักษณะการทำงานเป็นทีมของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19	ระดับความคิดเห็น				
	5	5	5	5	5
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน					
1. ท่านและสมาชิกในทีมได้ร่วมกันวางแผนและกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงาน					
2. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับทีมได้					
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน					
1. ท่านทราบวัตถุประสงค์ของทีม โดยมีการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจนและเข้าใจง่าย					
2. ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับทีม					
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย					
1. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกในทีมโดยตรงไปตรงมา					
2. ท่านและสมาชิกในทีมสามารถอภิปรายได้อย่างอิสระในการหาข้อยุติ กรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน					
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์					
1. การกระทำและการตัดสินใจของท่านได้รับการสื่อสารและความสร้างเข้าใจต่อสมาชิกในทีม					
2. ท่านมีมิตรภาพที่ดีกับสมาชิกคนในทีม					
ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
1. ท่านมีความไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม					
2. ท่านยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจ					

ตอนที่ 4 ความเครียดในการทำงานของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลง ☐ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดข้อเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความคิดเห็นดังนี้

5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 = เห็นด้วยในระดับมาก

3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 = เห็นด้วยในระดับน้อย

1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ความเครียดในการทำงานของประชากร Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านจิตใจ					
1. ท่านมีความเครียดจากงานจนท่านรู้สึกขาดความมั่นใจในตนเองในการทำงาน					
2. ท่านเครียดกับงานมากขึ้นจนรู้สึกไม่มีสมาธิเวลาทำงาน					
ด้านร่างกาย					
1. ท่านเครียดจากงานมากจนมีอาการปวดศีรษะ					
2. ท่านเครียดจากงานจนมีอาการเกร็งกล้ามเนื้อตามร่างกาย					
ด้านพฤติกรรม					
1. ท่านมีความเครียดจากงานจนท่านกระสับกระส่าย กระวนกระวายใจ					
2. ท่านเกิดความเครียดจากงานจนท่านไม่อยากทำงานอีกต่อไป					
3. ท่านรู้สึกเครียดมากขึ้นจนนอนไม่หลับบ่อยและเกิดการกระทบชีวิตส่วนตัว					

ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน ๒ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความคิดเห็นดังนี้

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 = เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

2 = ไม่เห็นด้วย

1 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากร Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ผลงานของท่านที่ปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
2. ในแต่ละวันท่านสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จในปริมาณตามที่เป้าหมายกำหนด					
3. ท่านใช้เวลาทำงานในแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดเสมอ					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด เช่น สาธารณูปโภคขององค์กร					

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม
รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่

1. ผศ. ดร. ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ อาจารย์ประจำหลักสูตร /
กรรมการบริหารหลักสูตร คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อ. ดร. ศุภินญา ญาณสมบุรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร /
กรรมการบริหารหลักสูตร คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ฉันทพร วิศรียา
วัน เดือน ปี เกิด	18 สิงหาคม 1997
สถานที่เกิด	สมุทรปราการ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2563 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชีบริหาร จาก มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์

