



อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากร วัย
ทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

THE IMPACT OF JOB SATISFACTION FACTORS ON THE WORK EFFICIENCY OF
GENERATION Y WORKING AGE POPULATION IN BANGKOK AND SURROUNDING
AREAS

ปภาวรินทร์ เกตุเพชร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากร
วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE IMPACT OF JOB SATISFACTION FACTORS ON THE WORK EFFICIENCY OF
GENERATION Y WORKING AGE POPULATION IN BANGKOK AND SURROUNDING
AREAS



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากร
วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ของ

ปภาวรินทร์ เกตุเพชร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จิตร์ชัย เอกปัญญากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าการค้นคว้าอิสระ

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน)

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เบญจมาศ สิริใจ)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ผู้วิจัย	ปภาวรินทร์ เกตุเพชร
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย การถดถอยเชิงพหุคูณด้วยวิธีการแบบ Enter ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านหัวหน้างาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยรวมได้ร้อยละ 22.7

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

Title	THE IMPACT OF JOB SATISFACTION FACTORS ON THE WORK EFFICIENCY OF GENERATION Y WORKING AGE POPULATION IN BANGKOK AND SURROUNDING AREAS
Author	PAPAWARIN KETPHET
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Advisor	Assistant Professor Dr. Tanapoom Ativetin

This research aimed to study the influence of job satisfaction factors, which consisted of job characteristics, compensation, advancement opportunities, supervisors, and coworkers, on the work efficiency of the working-age population of Generation Y in Bangkok and its vicinity. The research sample consisted of 400 people. The statistics used for data analysis included percentages, means, and standard deviations, and the hypothesis was tested using multiple regression with the Enter method. The results of the research found that the factors supporting job satisfaction, namely job characteristics, compensation, advancement opportunities, and supervisors, had a positive influence on the work efficiency of the working-age population of Generation Y in Bangkok and its vicinity at a statistical significance level of 0.05, and could predict the dependent variable by 22.7 percent.

Keywords: Job Satisfaction Factors, Work Performance

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีโดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร. ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน และ อ.ดร. เบญจมาศ สิริใจ ที่กรุณาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้รวมถึงเพื่อนร่วมชั้นเรียนการจัดการ (นอกเวลา) สำหรับมิตรภาพที่ดีตลอดมา ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว รุ่งพี ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจ รวมทั้งผู้ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและผู้สนใจ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

ปภาวรินทร์ เกตุเพชร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดงานวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน	11
แนวคิดและความหมายของเจเนอเรชั่น.....	13

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	25
การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การดำเนินการข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน.....	42
ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน	47
ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	49
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	61
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
การอภิปรายผล.....	69
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	72
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	73
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก.....	77

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ตารางสรุปแนวคิดทฤษฎี	23
ตาราง 2 ตารางสรุปแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ.....	24
ตาราง 3 จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	41
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวม	43
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน	43
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน.....	44
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า.....	45
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านหัวหน้างาน.....	45
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน	46
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม	47
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ.....	47
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ.....	48
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา	49

ตาราง 14 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test	50
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ โดยใช้ F-test.....	51
ตาราง 16 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Levene's test	52
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนก ตามสถานภาพ โดยใช้ t-test.....	52
ตาราง 18 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test.....	53
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ F-test t	54
ตาราง 20 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงาน	54
ตาราง 21 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test.....	56
ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนก ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบันโดยใช้ F-test.....	56
ตาราง 23 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน กับประสิทธิภาพการทำงาน	57
ตาราง 24 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มรูปแบบการทำงาน ในปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test	58
ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการทำงานปัจจุบันโดยใช้ t-test	58
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	59

ตาราง 27 แผนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณความพึงพอใจในการทำงานอติพล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	60
ตาราง 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	61
ตาราง 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	62



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย	6
ภาพประกอบ 2 วันประชากรโลก (World Population Day).....	9
ภาพประกอบ 3 แบบจำลองของ Porter-Lawler process model of motivation	16



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตคนเราเป็นอย่างยิ่ง กล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมากกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ โดยคนส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับการทำงานในองค์กร ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในประเทศให้มีการพัฒนาและส่งผลกระทบต่อสภาพ เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ โดยองค์กรใด ๆ ก็ตามจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้นั้น พนักงานในองค์กรต้องมีความพึงพอใจสูง แต่อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะมีการเติบโตไปได้ได้นั้น นอกเหนือจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ถ้าองค์กรใดที่มีพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานนั้น ๆ ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้มีคุณภาพในการทำงานและประสิทธิภาพที่ต่ำ เนื่องจากการทำงานที่พนักงานมีการขาดงาน มาสาย ลางาน หรือลาออกจากงาน ในขณะเดียวกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ก็จะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร ในการศึกษางานวิจัยหลายชิ้นบ่งชี้ว่าความพึงพอใจในงานถือเป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีผลต่อระดับโอกาสความสำเร็จขององค์กรโดยตรง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่สูง ก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเต็มที่และเกิดความจริงจังกับการทำงานนั้นมากขึ้น มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน ทুমเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถของตน (มนตรี แก้วดวง, 2552) ความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีผลผลิตเพิ่มขึ้นและทำให้องค์การมีกำไรเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย (อารี เพชรผุด, 2537) ในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลง คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน และอาจนำไปสู่การลาออกจากงานในที่สุด หากแต่ในทางกลับกันหากบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน (บุญมัน ธนาสุภวัฒน์, 2553)

อย่างไรก็ดี คนรุ่นใหม่อย่างกลุ่มคนวัยทำงาน Generation Y โดยมีช่วงอายุ 27-44 ปี คนกลุ่มนี้เกิดมา พร้อมเทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลาย รวมทั้งองค์ความรู้ ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง และเปลี่ยนงานบ่อย (มนัสวี ศรีนนท์, 2561) ยังเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทย จะขึ้นชอบความท้าทายใหม่ ๆ แต่ในขณะเดียวกันพวกเขาจะไม่ชอบกับกฎระเบียบที่เข้มงวดจนเกินไป

หากคุณต้องทำงานกับกลุ่มนี้จึงควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความผ่อนคลายเป็นกันเอง แม้ว่าการเงินจะมีบทบาทต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของคน Generation Y แต่เขายังให้ความสำคัญกับความสมดุลชีวิตการทำงานมากที่สุด รวมถึงเลือกงานจากความพึงพอใจในงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากร วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้วางแผนนโยบายการปรับปรุง บริหารงานด้านประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร และลดปัญหาการไม่เข้าใจกันระหว่างพนักงานในองค์กร พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของประชากร วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งประกอบไปด้วยเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชากร วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากร วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจ อันได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงแก้ไของค์กร และวางแผนจัดการทรัพยากร เพื่อพนักงานมีความพึงพอใจ จะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ที่มีงานทำอยู่ในปัจจุบัน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีช่วงอายุ 27-44 ปี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ที่มีงานทำอยู่ในปัจจุบัน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีช่วงอายุ 27- 44 ปี (พ.ศ. 2523 – 2540) ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก และผู้วิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ โดยคำนวณจากสูตรกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรของคอคแรน (Cochran, 1977 อ้างถึงใน ธีรภูมิ เอกะกุล, 2543) เพื่อการศึกษาวิจัยค่าเฉลี่ยประชากร โดยที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ตัวอย่าง 385 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 15 คน รวมจำนวนทั้งหมด 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาและจัดทำวิจัยในครั้งนี้ เป็นการจัดทำวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่มุ่งเน้นกลุ่มคนวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายเป็นย่านสำนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยแบ่งเก็บข้อมูล แต่ละพื้นที่ละ 50 คน ทั้งหมด 8 พื้นที่ ใช้วิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling) ได้แก่ เขตสาทร เขตสะพานสูง เขตจตุจักร เขตห้วยขวาง เขตคลองเตย อำเภอคลองหลวง อำเภอบางบัว และอำเภอบางพลี

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ตามความเต็มใจของผู้ที่จะให้ข้อมูล โดยใช้ QR Code (Quick Response Code) เพื่อสะดวกต่อการเข้าถึงแบบสอบถามผ่าน google form ใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็น ดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 สถานภาพ

1.1.3 รายได้ต่อเดือน

1.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (นับตั้งแต่เริ่มทำงานแรกจนถึงปัจจุบัน)

1.1.5 รูปแบบการทำงาน

1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

1.2.1 ด้านลักษณะงาน

1.2.2 ด้านค่าตอบแทน

1.2.3 ด้านโอกาสก้าวหน้า

1.2.4 ด้านหัวหน้างาน

1.2.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน

2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.1 ด้านคุณภาพของงาน

2.2 ด้านปริมาณงาน

2.3 ด้านเวลาในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. เจเนอเรชั่น Y หมายถึง กลุ่มคนที่มีอายุ 27- 44 ปี ที่ทำงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

2. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ที่มีลักษณะแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ได้แก่

2.1 เพศ หมายถึง เพศของวัยงานเจนเนอเรชั่น Y ระบุเป็นเพศชาย เพศหญิง LGBTQ และอื่น ๆ

2.2 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพชีวิตสมรสของประชาชน เช่น โสด สมรส
หมาย หรือหย่าร้าง

2.3 รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน และผลตอบแทนอื่นโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน

2.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง อายุงานของประชากร วิทยทำงาน
เจเนอเรชัน Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.5 รูปแบบการทำงาน หมายถึง การทำงานที่สำนักงาน การทำงานแบบผสมผสาน
หรือการทำงานทางไกล (ไม่เข้าสำนักงาน)

3. ปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทิศทางที่ดี
ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานในที่ทำงาน โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร
ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงาน
มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้

3.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบและลักษณะงานที่ได้รับ โดยแบ่งออกเป็น
5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ในงาน, เอกลักษณะของงาน, ความสำคัญของงาน,
ความอิสระในการปฏิบัติงาน และการได้รับข้อมูลตอบกลับจากการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง, เงินเดือน, เงินชดเชย หรือผลประโยชน์
อย่างอื่นที่องค์กรให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนในการทำงานของบุคคล

3.3 ด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการประกอบอาชีพ
ที่มีรายได้ดี มีฐานะทางการเงินมั่นคง

3.4 ด้านหัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ปกครอง ดูแล แนะนำ มอบหมาย
ติดตามงาน สร้างขวัญกำลังใจ ให้คุณ ให้โทษ แก่ ลูกน้อง (ผู้ใต้บังคับบัญชา) เพื่อให้งานและลูกน้อง
ดำเนินไปอย่างราบรื่น และ ประสบผลสำเร็จ

3.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง คนที่ทำงานองค์กรเดียวกับเรา คนแผนกเดียวกัน
ก็ร่วมงานไปด้วย

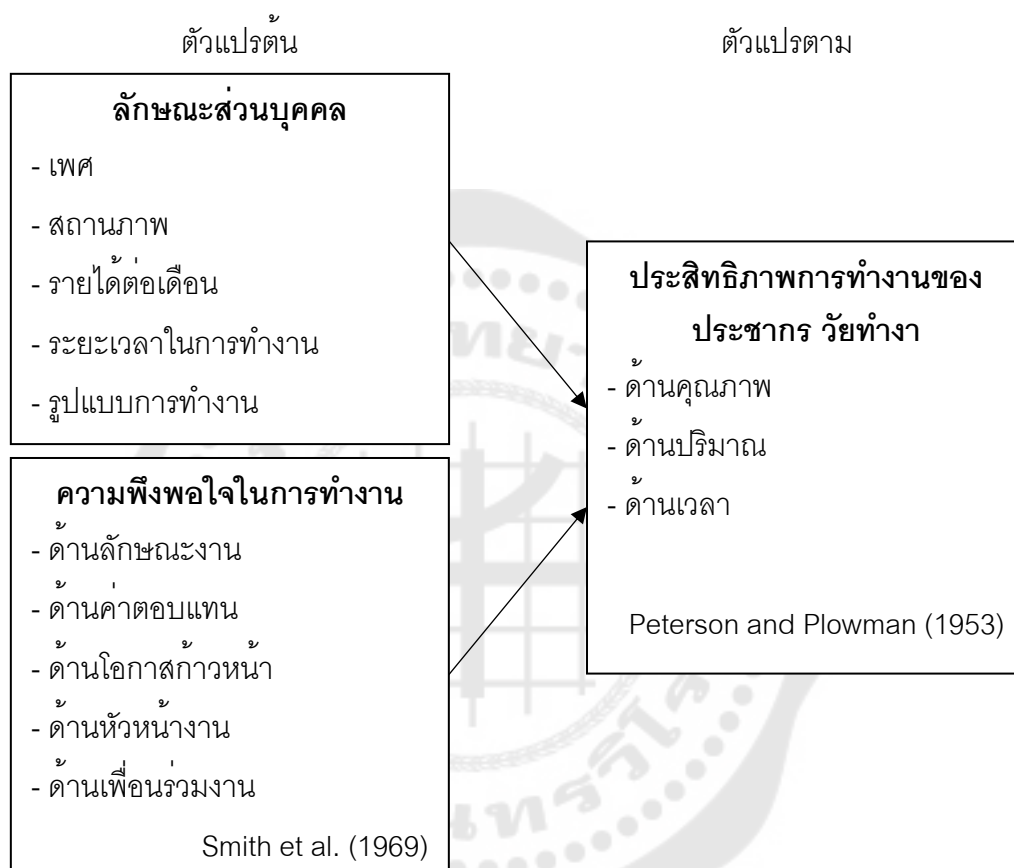
4. ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการวิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ
โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

4.1 ด้านคุณภาพงาน หมายถึง จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์
คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ

4.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ
หน่วยงาน

4.3 ด้านเวลาในการทำงาน หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ประชากรคนวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากร วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัย เอกสาร วารสาร และหนังสือ มาใช้ประกอบการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน
4. แนวคิดและความหมายของเจนเนอเรชั่น
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้รับความสนใจจากนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน โดยทั่วไปแล้ว “ประสิทธิภาพในการทำงาน” หมายถึง ความสามารถในการบรรลุผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานที่ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ว่าเป็นความสามารถที่จะทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่า “การปฏิบัติ” หมายถึง การดำเนินการที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผน การกระทำเพื่อก่อให้เกิดความชำนาญ หรือการปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้

Locke and Latham (2002) ได้เสนอทฤษฎี การตั้งเป้าหมายที่เน้นความสำคัญของการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การตั้งเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงและมีความยากระดับปานกลางถึงสูง สามารถกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจและพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การศึกษาของ Latham and Saari (1979) แสดงให้เห็นว่าการตั้งเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงและท้าทายสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากกว่าการตั้งเป้าหมายที่ง่ายหรือทั่วไป การตั้งเป้าหมายยังช่วยเพิ่มความรับผิดชอบและความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานสามารถเห็นความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของความพยายามของตนเอง

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้ให้ความหมายการทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้เวลา พลังงาน และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า ผลงานที่ได้มีความถูกต้อง แม่นยำ และเป็นที่ยอมรับ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพมักมีความตั้งใจในการทำงานสูง มีความสามารถในการวางแผน และสามารถนำความรู้ ทักษะ และเครื่องมือต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ณัฐธัญ ถนอม (2545) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพในการทำงานว่า หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้เวลา พลังงาน และทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า ผลงานที่ได้มีความถูกต้อง แม่นยำ และเป็นที่ยอมรับ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพมักมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง มีความรับผิดชอบ มีวินัย และมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเครื่องมือต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter และ Plowman ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) งานที่ผลิตออกมาต้องมีคุณภาพสูง สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้เป็นอย่างดี และคุ้มค่ากับทรัพยากรที่นำมาใช้
2. ปริมาณ (Quantity) ปริมาณงานที่ผลิตได้ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร
3. เวลา (Time) ระยะเวลาในการทำงานต้องเหมาะสมกับปริมาณงานและความซับซ้อนของงาน โดยคำนึงถึงกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ และใช้กระบวนการทำงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

Millet (1994) ได้ให้คำนิยามของ "ประสิทธิภาพ" ว่า หมายถึง ผลลัพธ์ของการทำงานที่ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น กำไร หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ Millet กล่าวถึงนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ ความเท่าเทียม ความรวดเร็ว ความเพียงพอ ความต่อเนื่อง และความก้าวหน้า

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยต้องการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ราบรื่น ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม การมีเป้าหมายร่วมกัน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยประเมินจากปริมาณ คุณภาพ และความทันเวลาของงานที่ผลิตออกมา ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ การศึกษานี้จึงนำแนวคิดของ Perterson and Plowman มาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษา

ประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยมุ่งเน้นที่การทำงานร่วมกันเป็นทีม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (demography) เป็นการศึกษาทางสถิติของประชากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์ จัดเป็นวิทยาศาสตร์ทั่วไปแขนงหนึ่ง ศาสตร์นี้สามารถใช้วิเคราะห์ประชากรมีชีวิตพลวัตใด ๆ ก็ได้ คือ ประชากรที่เปลี่ยนแปลงตามเวลาหรือสถานที่ ประชากรศาสตร์ครอบคลุมการศึกษาขนาด โครงสร้าง และการกระจายของประชากรเหล่านี้ และการเปลี่ยนแปลงเชิงพื้นที่หรือเวลาในประชากร เมื่อมีการเกิด การย้ายถิ่น การเปลี่ยนตามวัยและการเสียชีวิต สามารถประมาณการประชากรของโลกได้โดยอาศัยการวิจัยทางประชากรศาสตร์



ภาพประกอบ 2 วันประชากรโลก (World Population Day)

ที่มา: กาญจนา เทียนลาย (2562)

ปราโมทย์ ทิมทัศน (2556) ได้กล่าวถึง ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หรือที่เรียกว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งมักใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะสำคัญดังนี้

1. เพศ คือ ลักษณะทางสรีรวิทยาที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง ข้อมูลเพศมีความสำคัญในการวิเคราะห์ประชากรศาสตร์ เพราะสามารถช่วยประเมินคุณภาพของข้อมูลได้ นอกจากนี้ เพศหญิงและเพศชายยังมีความแตกต่างกันในด้านความคิด ค่านิยม ทักษะ พฤติกรรมการแสดงออก ความต้องการ รวมถึงการตัดสินใจซื้อสินค้า โดยเพศหญิงมักจะอ่อนไหว ถูกชักจูง และเปลี่ยนทัศนคติได้ง่ายกว่า ส่วนเพศชายจะใช้เหตุผลมากกว่า

2. อายุ เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในด้านความคิดและพฤติกรรม คนอายุน้อยมักมีความคิดอิสระ ใจร้อน มองโลกในแง่ดี ขณะที่ คนอายุมากมักยึดติดกับการปฏิบัติ ระวังระมัดระวังในการใช้ชีวิต และมองโลกในแง่ร้ายมากกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ ความผูกพัน และประโยชน์ในสังคมมากกว่า

3. สถานภาพครอบครัว เป็นคุณลักษณะทางประชากรที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม และกฎหมาย การศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพครอบครัวจะพิจารณาจากประเภทของสถานภาพสมรส เช่น โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ คนโสดมักมีความคิดอิสระมากกว่าคนแต่งงาน และใช้เวลาในการตัดสินใจน้อยกว่า เนื่องจากไม่มีภาระผูกพันหรือผู้ที่ต้องรับผิดชอบมากเท่ากับคนแต่งงานแล้ว

4. ระดับการศึกษา คือ ระดับขั้นสูงสุดที่บุคคลได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย โดยถือเป็นหนึ่งในตัวบ่งชี้สำคัญถึงปริมาณความรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับมา อย่างไรก็ตาม หากบุคคลใดได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนของประเทศอื่นที่ไม่ใช่ประเทศไทย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเทียบเคียงวุฒิการศึกษาให้สอดคล้อง และเป็นที่ยอมรับกับระบบการศึกษาของประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำวุฒิการศึกษานั้นไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การสมัครงาน หรือการประเมินคุณสมบัติต่าง ๆ ซึ่งระดับการศึกษานี้มักจะสะท้อนถึงศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล

5. อาชีพ คือ ชนิดของงานที่บุคคลทำและได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือผลกำไร ไม่ว่าจะเป็นพนักงานรัฐ, ชาวนา, พนักงานบริษัทเอกชน, หรืออื่น ๆ อีกมากมาย อาชีพไม่ได้เป็นเพียงแหล่งรายได้เท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมตัวตนและพฤติกรรมของบุคคลอย่างลึกซึ้ง ความแตกต่างทางอาชีพส่งผลให้แต่ละบุคคลมี แนวคิด อุดมการณ์ ค่านิยม ทักษะ และความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกัน ยกตัวอย่างเช่น วิศวกรอาจมองเห็นคุณค่าของความแม่นยำและประสิทธิภาพ ในขณะที่ศิลปินอาจให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ และสุนทรียภาพ ซึ่งมุมมองเหล่านี้ย่อมส่งอิทธิพลต่อทุกแง่มุมของชีวิต รวมถึงการเลือกซื้อสินค้าและบริการด้วยเช่นกัน

6. รายได้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้วัดฐานะของครัวเรือนและบุคคล รายได้สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามระดับการศึกษาและอาชีพ และมักนำมาพิจารณาควบคู่กับปัจจัยการบริโภค รายได้เป็นเครื่องมือกำหนดความต้องการ ความคิด และพฤติกรรมของผู้คน นักการตลาด และนักโฆษณา มักจะให้ความสำคัญกับรายได้ในการวางแผนโฆษณา รวมถึงการกำหนดนโยบายด้านราคา ก็สัมพันธ์กับรายได้ของผู้บริโภคด้วยเช่นกัน ดังนั้น รายได้จึงเป็นอีกหนึ่งตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการบริโภค

เกื้อ วงศ์บุญสิน (2547) ได้นำเสนอแนวคิดพื้นฐานการผสมผสานประชากร การพัฒนา และทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดที่พิจารณาโครงสร้างอายุที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ข้อมูลการจัดการศึกษาและการพัฒนาทักษะการทำงาน รวมถึงสุขภาพอนามัย ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางประชากร ตลอดจนผลกระทบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งต่อภาครัฐและภาคเอกชน

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับประชากรศาสตร์ เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังที่ช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างลึกซึ้ง และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้ธุรกิจเติบโตและประสบความสำเร็จในระยะยาว องค์กรที่สามารถนำข้อมูลทางประชากรศาสตร์มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน

การทำงานที่สำนักงาน

จุลดิศ ดิษยนันท์ (2565) รูปแบบการทำงานแบบไม่ต้องเข้าออฟฟิศบ่อย ๆ ได้วิวัฒนาการเรื่อยมาจนทำให้หลายต่อหลายคนรู้สึกแล้วจริง ๆ ว่างานเดินต่อไปได้โดยไม่ต้องมาเจอหน้ากัน กลายเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานในการเลือกนายจ้างของลูกจ้าง อย่างไรก็ตามใด ๆ ในโลกนี้มีสองด้านฉันใด รูปแบบการทำงานก็ย่อมมีสองด้าน ในขณะที่งานวิจัยจำนวนมากให้ความสำคัญกับข้อดีของการทำงานระยะไกล ครั้งนี้จะบอกถึงมุมมองของพนักงานกลับเข้ามาทำงานในออฟฟิศ ข้อดีของการทำงานแบบดั้งเดิม และผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานระยะไกลในระยะยาว

1. เสริมสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรได้ดีกว่า การทำงานแบบพบหน้ากันโดยตรง ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปรียบเสมือนการหอมของทีมนักกีฬาที่ต้องทำร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เข้าใจกลยุทธ์และบทบาทของแต่ละคน ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จ

2. ป้องกันอาการ Burn Out การทำงานจากที่บ้านที่ให้อิสระ แต่ก็อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงานได้ หากเปรียบเทียบกับการทำงานในออฟฟิศ ซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่เอื้อต่อการทำงานและการรักษาสมาคมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีกว่า

3. ปราศจากซึ่งปฏิสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กรไม่เกิด การทำงานระยะไกลเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง เนื่องจากขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างวัฒนธรรม

4. ไม่มีอะไรแทนที่ปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลได้ การพูดคุยผ่านจอคอมพิวเตอร์จะเทียบได้ยากกับการนัดดื่มกาแฟ หรือการจัด townhall ที่ทุกคนจะมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กัน ในท้ายที่สุด องค์กรที่ประสบความสำเร็จล้วนต้องพึ่งพาทั้ง hard skills และ soft skills ของพนักงาน

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานในสำนักงาน ยังคงมีความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตามการเลือกใช้วิธีการทำงานแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง และการทำงานแบบไฮบริดอาจเป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับหลายองค์กรในปัจจุบัน

การทำงานแบบผสมผสาน

พสุ เดชะรินทร์ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานแบบ Hybrid เป็นการผสมผสานทั้งความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการชีวิตของพนักงาน แต่ขณะเดียวกันก็ยังทำให้พนักงานได้เจอกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันและสร้างความผูกพัน รวมทั้งการเข้าร่วมประชุมระหว่างการเดินทางบนรถยนต์ ทำให้รูปแบบการทำงานมีทางเลือกและยืดหยุ่นมากขึ้น

Peters et al. (2010) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานแบบ hybrid และพบว่าการทำงานในรูปแบบนี้มีข้อดีหลายประการ เช่น การลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากพนักงานมีอิสระในการจัดการเวลาของตนเอง อย่างไรก็ตาม ยังมีความท้าทายที่ต้องจัดการ เช่น การสร้างความไว้วางใจระหว่างพนักงานและผู้จัดการ การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

Choudhury et al. (2020) ได้แสดงให้เห็นว่าการทำงานแบบ hybrid ช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน อย่างไรก็ตาม การทำงานแบบ hybrid ยังต้องการการสนับสนุนจากองค์กรในด้านเทคโนโลยีและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจ

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน เป็นแนวทางที่น่าสนใจสำหรับองค์กรที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจของพนักงาน แต่ต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมอย่างรอบคอบ การทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ การทำงานแบบไฮบริดไม่ใช่เพียงแค่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การทำงานที่เน้นความยืดหยุ่น ความสร้างสรรค์ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

แนวคิดและความหมายของเจเนอเรชัน

เจเนอเรชัน คือ การแบ่งกลุ่มของคนที่มีช่วงเวลาเกิดใกล้เคียงกัน ได้รับประสบการณ์ความเชื่อผ่านพฤติกรรมที่แสดงออกและถ่ายทอดความคิด วัฒนธรรมในสังคมระหว่างช่วงชีวิตของกันและกัน โดยปัจจุบันในองค์กรจะพบว่าสามารถแบ่งพนักงานตามประเภทเจเนอเรชันได้ 5 เจเนอเรชัน ได้แก่

1. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) อายุ 60 - 78 ปี เกิดในปี พ.ศ. 2489 – 2507 กลุ่มคนวัยนี้ คือ หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 จบพอดีเลยคะ (สงครามโลกครั้งที่ 2 เกิดขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2482 - 2488) จากภาวะสงคราม แน่นนอนว่ามีการสูญเสียประชากรมากมายมหาศาล ทำให้หลังจากสงครามเกิดค่านิยมมีลูกตก และปรากฏการณ์ที่เรียกว่า Baby Boom

2. กลุ่มเจเนอเรชัน X (Generation X) อายุ 45 - 59 ปี เกิดในปี พ.ศ. 2508 - 2523 กลุ่มวัยนี้ คือ คนที่โตขึ้นโดยเห็นการเปลี่ยนแปลงจาก Baby Boomer มาสู่ Generation Y ทำให้จะมีนิสัยที่ผสมผสานกันของสอง โดยจำกัดความไว้ว่ากลุ่มคนเหล่านี้จะมีลักษณะนิสัยที่ไม่สนใจผู้อื่น ไม่ขวามขี้ขวย ดำรงชีวิตอยู่ด้วยความพึงพอใจของตนเองในการกินการใช้อย่างที่มีระดับจากการทำงานหนัก เพราะสิ่งที่สำคัญของชาวยุคนี้คือ 'เงิน'

3. กลุ่มเจเนอเรชัน Y (Generation Y) อายุ 27 - 44 ปี เกิดในปี พ.ศ. 2523 - 2540 ถือว่าเติบโตในช่วงที่เศรษฐกิจกำลังเฟื่องฟูเป็นอย่างมาก และจัดอยู่ในสังคมเทคโนโลยีกลุ่มแรก ดังนั้น ชาว Generation Y จะมีความสามารถที่หลากหลาย เรียนรู้และพัฒนาเร็ว หากพูดถึงโซเชียลมีเดียเรียกได้ว่ากลุ่มคนเหล่านี้เป็นกลุ่มที่ติดโซเชียลอย่างหนักและเล่นโซเชียลเป็นหลัก ๆ และในปัจจุบันกลุ่มคนเหล่านี้กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่าง รวมไปถึงธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ก็จะมีกลุ่มเป้าหมายเป็นชาว Generation Y เนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้ต้องการหาความมั่นคงให้ชีวิตและบ้านหรือที่อยู่อาศัยก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สามารถถือได้ว่าชีวิตมั่นคง และคนกลุ่มนี้จะลงทุนลงแรงกับบ้านของตน เพราะยึดว่าบ้านคือสถานที่ที่เป็น Safe Zone จะต้องทำให้ดีและน่าอยู่

4. กลุ่มเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) อายุ 16 - 26 ปี เกิดในปี พ.ศ. 2541 – 2553 กลายมาเป็นผู้บริโภคหลักกลุ่มต่อไป ซึ่งถือว่าจะมีอิทธิพลอย่างยิ่งในอนาคต แม้สภาพสังคมตอนนี้ เป็นเป็นสังคมผู้สูงอายุ แต่ Generation Z จะมีบทบาทในการเลือกซื้อสินค้าให้ผู้สูงอายุอีกทีหนึ่ง และเพราะเกิดในยุคที่ทุกอย่างขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ทำให้กลุ่มคนเหล่านี้ไม่สามารถจินตนาการ ได้เลยว่าหากไม่มีเทคโนโลยีโลกจะเป็นเช่นไร ชาว Generation Z จะมีความเปิดกว้างทางความคิด ยอมรับความแตกต่างทั้งเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา หรือประเพณี กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าพูด และรับฟังด้วย

5. กลุ่มเจนเนอเรชันอัลฟ่า (Generation Alpha) เป็นผู้ที่เกิดในช่วงอายุของปี พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป พวกเขาเติบโตขึ้นมาในโลกของเทคโนโลยี ทำให้การเลี้ยงดูจะแตกต่างจากรุ่นก่อน ๆ อย่างสิ้นเชิง ทักษะการใช้เทคโนโลยีก็จะเริ่มต้นและเติบโตอย่างรวดเร็ว เจเนอเรชันนี้จะมีขนาดใหญ่ และหลากหลายทางวัฒนธรรม พวกเขาเชื่อมโยงทั่วโลกเข้า

ณัฐพล ม่วงท่า (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ชาว Millennial หรือ Gen Y ในวันนี้ไม่ได้เด็กวัยรุ่น หนุ่มสาวอีกต่อไป จำนวนไม่น้อยที่เริ่มมีครอบครัวหรือมีลูกแล้ว และก็มีอีกมากที่เลือกจะเลี้ยงสัตว์ น่ารัก ๆ เป็นลูกแทน Gen Y นี้เองก็เป็นกลุ่มที่ดิ้นรนอย่างหนัก แต่ก็กลับยิ่งรู้สึกเหงามากขึ้น และนั่นก็เลยส่งผลให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า Cafe Hopping ที่ต้องออกไปถ่ายรูปตามสถานที่เก๋ ๆ โดยเฉพาะ ร้านกาแฟใหม่ ๆ หรือแม้แต่การกินขนมไข่มุกที่กำลังมาแรงสักแก้ว ต่อมาเรื่องของที่อยู่อาศัย คนกลุ่มนี้ทุ่มลงทั้งกับบ้านของตัวเองเยอะมาก เพราะเค้ารู้สึกว่าบ้านนี่แหละคือพื้นที่หลบภัยหลีกหนี จากความวุ่นวายทั้งหลายทั้งปวง สุดท้ายของ Millennial ในปี 2021 นี่ก็คือทัศนคติต่อการเลี้ยงลูก แบบไร้ข้อผูกมัดด้านเพศ ผู้ชายไม่ได้มองว่าผู้หญิงต้องมีหน้าที่เลี้ยงลูก แถมผู้ชายจำนวนมากที่เป็นพ่อก็พร้อมที่จะเลี้ยงลูกอยู่บ้านแล้วปล่อยให้ผู้เป็นแม่ออกไปทำงานนอกบ้านด้วยซ้ำ และที่เก๋ ไปกว่านั้นก็คือธุรกิจแฟชั่นเสื้อผ้าที่ออกมาเป็นเซตพ่อแม่ลูก ซึ่งเป็นที่ถูกใจพ่อแม่ Millennial ยิ่งนัก ซึ่งตัดเย็บด้วยเนื้อผ้าดี ๆ คุณภาพดี ๆ พร้อมกับการออกแบบดี ๆ ให้อู๋ ทันสมัย ก็สามารถเรียกเงิน ในกระเป๋าพ่อแม่ชาว Millennial 2021 ได้ง่าย ๆ เลยทีเดียว

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับเจนเนอเรชัน แต่ละเจนเนอเรชันก็จะมียุคสมัยและ สิ่งแวดล้อมในการเติบโตที่แตกต่างกัน ถ้าจะให้มองเห็นง่าย ๆ เลยก็อย่างเรื่องของ ในแต่ละช่วง ที่ไม่เหมือนกันแต่ก็มีเส้นที่กันคนละแบบ จากการสังเกตหมายก็เปลี่ยนมาเป็นส่งข้อความผ่าน สมาร์ทโฟนที่เราใช้กันอยู่ในปัจจุบัน และยังไม่พูดถึงการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแต่ละยุค ที่อาจจะได้รับ ฟังมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ชุดข้อมูลในคลังความคิดของเรานั้นไม่เหมือนกัน ดังนั้น เราควรที่จะเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละช่วงวัย และรับฟังกันและกัน คนรุ่นใหม่อาจจะต้อง

ทำความเข้าใจในยุคสมัยของการเติบโตของคนรุ่นใหม่ และคนรุ่นใหม่ก็อาจจะต้องเปิดใจรับฟังความคิดของคนรุ่นใหม่ เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน

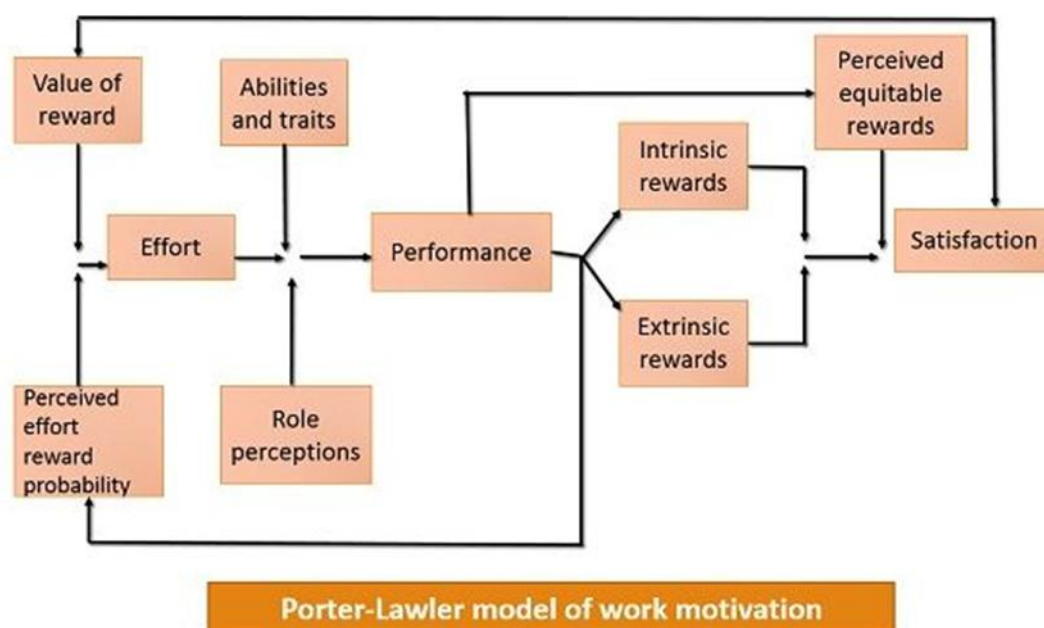
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Kaliski (2007) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ และความพอใจที่ได้รับจากการทำงานนั้น โดยทั่วไปแล้ว ความพึงพอใจในการทำงานจะเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานครอบคลุมถึงการทำงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัด การได้รับการยอมรับและผลตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กร การมีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่สูง จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร โดยนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อองค์กร

Smith et al. (1969 อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559) ซึ่งได้แบ่งความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Work Itself) พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงานเมื่องานนั้นมีความน่าสนใจท้าทาย และสอดคล้องกับความสามารถและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจได้แก่ ความรับผิดชอบ ความหลากหลายของงาน โอกาสในการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ค่าตอบแทน (Pay) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับความรู้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเป็นธรรมและเหมาะสมกับความสามารถและความพยายามที่ได้ลงไป โดยพิจารณาจากการเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของผู้อื่นในตำแหน่งที่ใกล้เคียงกัน รวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ
3. โอกาสในความก้าวหน้า (Promotion Opportunity) พนักงานรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีโอกาสในการพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรม และมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพตามความสามารถและผลงาน โดยการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. ผู้บังคับบัญชา (Supervisor) พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับหัวหน้างานเมื่อหัวหน้างานมีความสามารถในการให้คำแนะนำ สนับสนุน และเป็นแบบอย่างที่ดีในที่ทำงาน รวมถึงมีความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคน
5. เพื่อนร่วมงาน (Coworker) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยพนักงานจะรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นทีมและมีความสุข

Porter and Lawler (1968 อ้างถึงใน ปรีชา พงษ์เพ็ง, 2560) ได้แก้ไขและพัฒนาต่อยอดจากทฤษฎีของ Vroom เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการทำงาน โดยเสนอว่าทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ สามารถนำมารวมกันเพื่ออธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น ทั้งสองท่านตั้งสมมติฐานว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน และได้เสนอแบบจำลอง Porter-Lawler เพื่ออธิบายกระบวนการนี้ โดยแบบจำลองนี้เน้นย้ำถึงบทบาทของรางวัลในการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองของ Porter-Lawler process model of motivation

ที่มา: แบบจำลองของ Porter-Lawler process model of motivation (1968)

Laurenz and Spector (2015) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและสุขภาพของพนักงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งรวมถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยให้ความสนใจในแนวคิดของ Smith et al. (1969) ซึ่งระบุว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายองค์ประกอบ การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและ

ความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว แนวคิดส่วนใหญ่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมักมีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน และโอกาสในการเติบโต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

Allen et al. (2015) ได้ศึกษาเรื่อง How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อที่จะชี้ให้เห็นว่าการทำงานระยะไกลและการทำงานแบบ hybrid มีผลดีต่อความพึงพอใจในการทำงานและสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับความนิยมมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นทำให้การเชื่อมต่อระยะไกลสามารถทำได้ง่ายขึ้น การทำงานระยะไกลและแบบไฮบริด (Hybrid Work) ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการทำงานในสำนักงานและการทำงานจากระยะไกล กำลังได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ยังต้องมีการจัดการด้านการสื่อสารและการประสานงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Bejtkovský (2016) ได้ศึกษาเรื่อง The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Concoisseurs of Development and Competitiveness in their Corporation การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความหลากหลายทางอายุในองค์กรและผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า ความหลากหลายทางอายุสามารถนำมาซึ่งข้อได้เปรียบในการแข่งขันและประสิทธิภาพขององค์กร องค์กรที่สามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าได้หลากหลายมากขึ้น การบริหารจัดการองค์กรที่มีความหลากหลายทางอายุต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างช่วงอายุต่าง ๆ และปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการให้เหมาะสม

Almuayad and Youzhen Chen (2024) ได้ศึกษาเรื่อง Effect of Knowledge Management on Employee Job Performance in Yemeni Banking Sector: The Mediating Role of Job Satisfaction การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบของการจัดการความรู้ (KM) ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของความพึงพอใจในการทำงานในการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการความรู้และประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าธนาคารควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผ่านการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ งานวิจัยยังมีความสำคัญสำหรับผู้จัดการธนาคารและผู้อำหนดนโยบาย การบูรณาการความพึงพอใจในการทำงานเป็น

ส่วนประกอบสำคัญของกลยุทธ์การจัดการความรู้สามารถสร้างแนวทางที่ครอบคลุมมากขึ้นในการพัฒนาพนักงานและความสำเร็จขององค์กร บทบาทของความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวกลาง ซึ่งเน้นวิธีที่กลยุทธ์การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจการทำงานโดยรวมของพนักงาน

Platis et al. (2015) ได้ศึกษาเรื่อง Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานบริการสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พารามิเตอร์ที่สำคัญที่สุดของความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจจากผู้จัดการ ความพึงพอใจจากการบริหารจัดการของผู้จัดการ ความพึงพอใจของวิธีการทำงาน ความพึงพอใจจากการรับรู้ ความพึงพอใจของเวลาทำงาน และความพึงพอใจของความมั่นคงในการทำงาน ส่วนพารามิเตอร์ที่สำคัญที่สุดของประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจตนเองของปริมาณงาน ความพึงพอใจตนเองของผลิตภาพ ความพึงพอใจตนเองของความริเริ่ม ความพึงพอใจตนเองของเป้าหมายการทำงาน และความพึงพอใจตนเองของการปรับปรุงคุณภาพ

Taheri et al. (2020) ได้ศึกษาเรื่อง Impact of Working Environment on Job Satisfaction การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี แล้วยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน เมื่อพนักงานพึงพอใจมักจะทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

Pekkarinen and Riddell (2008) ได้ศึกษาเรื่อง Performance Pay and Earnings: Evidence from Personnel Records การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าการจ่ายเงินเดือนตามผลงานมีต่อรายได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมโลหะของฟินแลนด์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานและบริษัทในช่วงปี 1990 ถึง 2000 ปัจจัยที่มองไม่เห็นภายในองค์กรประมาณ 40% ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ระบบจ่ายเงินตามผลงาน พนักงานที่ได้รับเงินเดือนตามผลงานจะมีรายได้สูงกว่าพนักงานที่ได้รับเงินเดือนประจำ การจ่ายเงินตามผลงานอาจไม่เหมาะกับงานที่มีความซับซ้อนสูง เพราะอาจวัดผลงานได้ยาก สุดท้าย การทดลองแบบ "กึ่งทดลอง" แสดงให้เห็นว่า เมื่อโรงงานแห่งหนึ่งเปลี่ยนระบบจ่ายเงิน พนักงานในโรงงานนั้นจะได้รับเงินเพิ่มขึ้น

งานวิจัยภายในประเทศ

คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และ ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น โดยดำเนินการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2562 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้เครื่องมือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ 2) ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 50 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาสำหรับ ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ และใช้สถิติเชิงอนุมานสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่ไม่มีงานค้าง และภูมิใจในผลงานที่ทำ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ซึ่งนับว่าเป็นผลดีอย่างยิ่งดังนั้น คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพในด้านสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

ปรกรณ์ ทรัพย์พูนเกิด และ ธัญปวีณ์ รัตนพงศ์พร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล งานวิจัยนี้ได้ทำการสำรวจพนักงานโรงพยาบาล จำนวน 286 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ผลการศึกษาพบว่าทฤษฎีของการศึกษานี้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ทักษะที่มีต่อเทคโนโลยี และการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซึ่งจะส่งผลดีต่อการให้บริการด้านสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน นอกจากนี้การศึกษายังเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางและนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

พริญา ชื่นวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดเรื่องการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ถูกตีความมากกว่าความหมายเรื่องของกระบวนการ การเงิน ทรัพยากร และเทคโนโลยี โดยเริ่มให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมากขึ้น นอกจากนั้น ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการให้บริการ และด้านการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจในอนาคตจำเป็นต้องมีแนวคิดการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ซึ่งจะทำให้การจัดการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกออกแบบเพื่อให้ความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ง่าย และให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ โดยเป็นการผสมผสานความต้องการ ความก้าวหน้าและการพัฒนาของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยเชิงปัจจัยคำจูนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร และอิทธิพลของปัจจัยเชิงปัจจัยคำจูน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ สัญชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี จำนวน 248 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับนับถือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความก้าวหน้าในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายการบริหารขององค์กรและปัจจัยเชิงปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าปัจจัยคำจูน

ณัฐสรวง วิค (2567) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาได้ค้นพบประเด็นสำคัญว่าอายุงาน (ระยะเวลาในการทำงาน) ของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั่นคือ พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยผลลัพธ์ที่ได้มีค่า $p\text{-value} < .001^*$ ซึ่งน้อยกว่าระดับ

นัยสำคัญที่ 0.05 อย่างมาก สิ่งนี้บ่งชี้ได้อย่างชัดเจนว่า ประสบการณ์และระยะเวลาที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสามารถและส่งผลโดยตรงต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงให้เห็นว่ายิ่งพนักงานมีอายุงานนานขึ้นเท่าใด ประสิทธิภาพในการทำงานก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น

ณัฐพร ศักดิ์พาณิชกุล (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่า ลักษณะหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องกับเพศอาจมีส่วนกำหนดความสามารถในการทำงานของพนักงานขายในอุตสาหกรรมนี้ นอกจากนี้ สถานภาพที่แตกต่างกันก็มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่นกัน ซึ่งอาจจะซ่อนให้เห็นว่าสถานะทางครอบครัวหรือสถานภาพส่วนบุคคลอื่น ๆ อาจส่งผลต่อความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ หรือการจัดการเวลาในการทำงานของพนักงานขายได้ด้วยเช่นกัน การค้นพบเหล่านี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นที่องค์กรควรพิจารณาความหลากหลายทางประชากรศาสตร์ในการบริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม

พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ละชิดโสณ และ วิสิษฐนิธิกิจ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาที่สำคัญคือการค้นพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญ นั่นหมายความว่า ระดับรายได้ที่พนักงานแต่ละคนได้รับมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพวกเขา แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนหรือรายได้เป็นปัจจัยแรงจูงใจที่สำคัญที่สามารถกระตุ้นหรือส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นและผลงานของพนักงานในภาคการผลิต

สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สาย ธุรกิจอาหารสัตว์ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

อมรรวรรณ ไบเงิน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน

ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างอย่างชัดเจนในระดับประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขากายในบริษัทที่ทำการศึกษา การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพใด ก็มีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน

พงศ์ชัย ญัฐสุโสมณ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่เทศบาล ตำบลบางละมุง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความเห็นในความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่เทศบาล ตำบลบางละมุงภาพรวมที่ไม่แตกต่าง

ปัทมหารีย์ เสกขุนทด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้ำภายในกระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่าด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้ำภายในกระทรวงพาณิชย์ ธรรมชาติและคุณสมบัติของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบมีอิทธิพลโดยตรงต่อระดับความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของพวกเขา การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบงานและมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพโดยรวมของบุคลากรในหน่วยงาน

ตาราง 1 ตารางสรุปแนวคิดทฤษฎี

นักวิจัยและแนวคิดและทฤษฎี	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ รูปแบบการทำงาน	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ Generation Y	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงาน
Locke and Latham (2002)	✓				
สไมใจ ลักษณะ (2544)	✓				
ณัฐธัญ ถนอม (2545)	✓				
Millet (1944)	✓				
เกื้อ วงศ์บุญสิน (2547)		✓			
Johnson (2008)		✓			
ภิรัชบุรี (2564)		✓			
จุลดิศ ดิษยนันทน์ (2565)			✓		
พสุ เดชะรินทร์ (2565)			✓		
Peters et al. (2010)			✓		
Choudhury et al. (2020)			✓		
ณัฐพล ม่วงท่า (2564)				✓	
Kaliski (2007)	✓				✓
ธัญพร สุวรรณคาม (2559)					✓
ปรีชา พงษ์เพ็ง (2560)					✓
Laurenz and Spector (2015)	✓				✓

ตาราง 2 ตารางสรุปแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

นักวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ต่างประเทศ	ในประเทศ
Allen et al. (2015)	✓	
Bejtkovský (2016)	✓	
Almuayad and Chen (2024)	✓	
Platis et al. (2015)	✓	
Taheri et al. (2020)	✓	
Pekkarinen and Riddell (2008)	✓	
คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และ ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562)		✓
ปกรณ ทรัพย์พูนเกิด และ ธัญปวีณ์ รัตนพงศ์พร (2567)		✓
พีรญา ชื่นวงศ์ (2560)		✓
เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (20564)		✓
ณัฐสรวง วิค (2567)		✓
ณัฐพร ศักดิ์พาณิชกุล (2567)		✓
พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ และ ชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2567)		✓
อมรรรณ ใบเงิน (2565)		✓
พงศ์ชัย ณัฐสุโสภณ (2566)		✓
ปัทมาธิ์ย์ เสกขุนทด (2564)		✓

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากรวัยทำงาน เจเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การดำเนินการข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย วัยทำงานเจเนอเรชั่น Y ที่มียานทำงานในปัจจุบัน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีช่วงอายุ 27-44 ปี (พ.ศ. 2523 – 2540) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ประชากรวัยทำงานเจเนอเรชั่น Y ที่มียานทำงานในปัจจุบัน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีช่วงอายุ 27- 44 ปี (พ.ศ. 2523 – 2540) ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก และผู้วิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ โดยคำนวณจากสูตรกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรของคอคแรน (Cochran, 1977 อ้างถึงใน อธิรุณี เอกะกุล, 2543) เพื่อการศึกษาวิจัยค่าเฉลี่ยประชากร โดยที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ตัวอย่าง 385 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 15 คน รวมจำนวนทั้งหมด 400 คน

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

โดยที่ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

P = ค่าเปอร์เซ็นต์ที่ต้องการจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด

q = $1-p$

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

$Z =$ ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน ($Z = 1.96$)
ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{0.5(1-0.5)(1.96)^2}{0.05^2} \\ &= 384.16 \text{ หรือ } 384 \end{aligned}$$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาและจัดทำวิจัยในครั้งนี้ เป็นการจัดทำวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่มุ่งเน้นกลุ่มคนวัยทำงาน เจเนอเรชัน Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายเป็นย่านสำนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยแบ่งเก็บข้อมูล แต่ละพื้นที่ละ 50 คน ทั้งหมด 8 พื้นที่ ใช้วิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling) ได้แก่ เขตสาทร เขตสะพานสูง เขตจตุจักร เขตห้วยขวาง เขตคลองเตย อำเภอคลองหลวง อำเภอบางบัว และอำเภอบางพลี

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ตามความเต็มใจของผู้ที่จะให้ข้อมูล โดยใช้ QR Code (Quick Response Code) เพื่อสะดวกต่อการเข้าถึงแบบสอบถามผ่าน google form ใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามแบบคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions) คำถามจะเป็นลักษณะ คำถามปลายปิด (Close-ended Questions) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

1. ท่านมีช่วงอายุระหว่าง 27-44 ปี โดยมีคำตอบให้ เลือก 2 ตัวเลือก (Two-Way Question) ได้แก่

1.1 ใช่

1.2 ไม่ใช่

2. ท่านอาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดสมุทรปราการ) โดยมีคำตอบให้ เลือก 2 ตัวเลือก (Two-Way Question) ได้แก่

2.1 ใช่

2.2 ไม่ใช่

3. สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ใด โดยมีคำตอบให้เลือก หลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

3.1 เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

3.2 เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

3.3 เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

3.4 เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

3.5 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

3.6 อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

3.7 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

3.8 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามจะเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว จำนวน 6 ข้อ

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก (Two-Way Question) ได้แก่

1.1 ชาย

1.2 หญิง

1.3 เพศทางเลือก

2. สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก หลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

2.1 โสด

2.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

2.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

3. รายได้ต่อเดือน เป็นการวัดระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

3.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

3.2 15,001-30,000 บาท

3.3 30,001-45,000 บาท

3.4 45,001-60,000 บาท

3.5 มากกว่า 60,001 บาท

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบัน เป็นการวัดระดับข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

4.1 1-3 ปี

4.2 4-6 ปี

4.3 7 ปีขึ้นไป

5. รูปแบบการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก (Two-Way Question) ได้แก่

5.1 การทำงานที่สำนักงาน

5.2 การทำงานแบบผสมผสาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน จะใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบ ในรูปแบบ Likert Scale Questions โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน เป็นการวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 คะแนน

เห็นด้วย 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการแปรผล โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{จากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด-ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
ของด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
ในระดับต่ำมาก

2. ด้านค่าตอบแทน เป็นการวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน
ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการประเมิน โดยใช้สูตรคำนวณ
ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{จากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด-ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
ของด้านค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน
ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน
ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน
ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน
ในระดับต่ำมาก

3. ด้านโอกาสก้าวหน้า เป็นการวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้
คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการแปรผล โดยใช้สูตรคำนวณ
ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{จากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด-ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
ของด้านโอกาสก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านโอกาส
ก้าวหน้าในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านโอกาส
ก้าวหน้าในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านโอกาส
ก้าวหน้าในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านโอกาส
ก้าวหน้าในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านโอกาส
ก้าวหน้าในระดับต่ำมาก

4. ด้านหัวหน้างาน เป็นการวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน
ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการแปรผล โดยใช้สูตรคำนวณ
ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{จากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด-ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
ของด้านหัวหน้างานของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน
ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน
ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน
ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน
ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน
ในระดับต่ำมาก

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นการวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน
ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการแปรผล โดยใช้สูตรคำนวณ ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด-ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่าจากสูตร} &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ของด้านเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ในระดับสูงมาก
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ในระดับสูง
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ในระดับต่ำ
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานของประชากร วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y จะใช้ลักษณะ คำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบ ในรูปแบบ Likert Scale Questions โดยเป็นระดับการวัด ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ในแต่ละด้าน ดังนี้

- ด้านคุณภาพ เป็นการวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการประเมิน โดยใช้สูตรคำนวณ ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด-ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่าจากสูตร} &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ ด้านคุณภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพใน ระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพใน ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในระดับ ต่ำ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในระดับ ต่ำมาก

2. ด้านปริมาณ เป็นการวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการประเมิน โดยใช้สูตรคำนวณ ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{จากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด-ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
ของด้านปริมาณของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณใน
ระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณใน
ระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณในระดับ
ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณในระดับ
ต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณในระดับ
ต่ำมาก

3. ด้านเวลา เป็นการวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
- | | | |
|----------------------|---|-------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วย | 4 | คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง | 3 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | 2 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 | คะแนน |

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการแปรผล โดยใช้สูตรคำนวณ
ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{จากสูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด-ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของ
ด้านเวลาของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาในระดับ

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาในระดับต่ำมาก

การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากตำรา เอกสาร วารสาร บทความ
ออนไลน์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางวิชาการ ฐานข้อมูลและข้อมูล จาก
อินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. เอาข้อมูลที่ได้นำมาสร้างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
ความครบถ้วน ของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ (Content Validation)

3. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปแจกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด เพื่อรวบรวมข้อมูล
มาใช้ในการศึกษาและวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) จำนวนทั้งหมด 40 คน และ
ตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ของครอนบัค (Cronbach) (ชยมน พละบุญ, 2563) โดยค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่
ของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่า 0 ถึง 1 โดยกำหนดให้แบบสอบถาม จะต้องมีความสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ยอมรับ
ได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 จึงแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ในแต่ละด้านมีค่าดังนี้

ด้านลักษณะงาน เท่ากับ 0.823

ด้านค่าตอบแทน เท่ากับ 0.854

ด้านโอกาสก้าวหน้า เท่ากับ 0.897

ด้านหัวหน้างาน เท่ากับ 0.791

ด้านเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.812

ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เท่ากับ 0.861

รวมทั้งหมด เท่ากับ 0.886

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากรวัยทำงาน เจเนอเรชัน Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยแบ่งลักษณะตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งเป็นข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้จากการรวมข้อมูลจาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความออนไลน์ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางวิชาการ ฐานข้อมูลและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

การดำเนินการข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับ ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ของการตอบแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกก่อน จะนำไปวิเคราะห์
2. การลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ เพื่อ ประมวลผลข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) โดยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว บันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการคำนวณ ค่าทางสถิติของข้อมูลในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐาน ซึ่งแยกข้อมูลออกเป็น ส่วนต่าง ๆ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรูปแบบการทำงาน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) สำหรับ แบบสอบถาม ในส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของประชากร วัยทำงานเจเนอเรชัน Y

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential)

การวิเคราะห์เพื่อการเสนอสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน จากตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis ในการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย (กัลยาวานิชย์ บัญชา, 2561)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งประกอบไปด้วยเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน และ 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ที่มีงานทำอยู่ในปัจจุบัน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีช่วงอายุ 27- 44 ปี (พ.ศ. 2523 – 2540) จำนวนทั้งสิ้น 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย t-test, One-way ANOVA และ Multiple regression โดย สัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย One-way ANOVA และ Multiple regression โดยสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

n	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t-test	หมายถึง คาสถิติในการพิจารณา t-distribution
F-test	หมายถึง คาสถิติในการพิจารณา F-distribution
df	หมายถึง ระดับขั้นของความเป็นอิสระ
SS	หมายถึง ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	หมายถึง ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน

B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ
Beta (β)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจซึ่งแสดงประสิทธิภาพ ในการพยากรณ์
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองที่ ปรับค่าแล้ว
Std. Error of the Estimate	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการในการพยากรณ์ ของสมการที่พยากรณ์ได้
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
H ₀	หมายถึง	สมมุติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	หมายถึง	สมมุติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 2) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน 4) ผลการทดสอบสมมติฐาน และ 5) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ส่วน ตามลำดับได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน
3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานที่ตั้งสถานที่ทำงาน เพศ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน รูปแบบการทำงานของท่านในปัจจุบัน โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้แก่ ความถี่ (จำนวน) และร้อยละ ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (n = 400)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานที่ตั้งสถานที่ทำงาน		
เขตสาทร กรุงเทพมหานคร	50	12.5
เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร	50	12.5
เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	50	12.5
เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร	50	12.5
เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร	50	12.5
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	50	12.5
อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ	50	12.5
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ	50	12.5
2. เพศ		
หญิง	160	40.0
ชาย	199	49.8
เพศทางเลือก	41	10.3
3. สถานภาพ		
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	275	68.8
สมรส / อยู่ด้วยกัน	125	31.3
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	64	16.0
15,001-30,000 บาท	163	40.8
30,001-45,000 บาท	135	33.8
45,001 ขึ้นไป	38	9.5

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน		
1-3 ปี	175	43.8
4-6 ปี	131	32.8
7 ปีขึ้นไป	94	23.5
6. รูปแบบการทำงานของท่านในปัจจุบัน		
ทำงานที่สำนักงาน	300	75.0
ทำงานแบบผสมผสาน	100	25.0

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน เมื่อพิจารณาด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และรองลงมาก็คือเพศทางเลือก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

สถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาก็คือสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาก็คือ 30,001-45,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และรองลงมาก็คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน 1-3 ปีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาก็คือ 4-6 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 และรองลงมาก็คือ 7 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 ตามลำดับ

รูปแบบการทำงานในปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่ทำงานที่สำนักงาน จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาก็คือ ทำงานแบบผสมผสาน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนนี้ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4-9

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านลักษณะงาน	4.05	.475	สูง
2.ด้านค่าตอบแทน	3.93	.513	สูง
3.ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.97	.510	สูง
4.ด้านหัวหน้างาน	3.96	.565	สูง
5.ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.01	.516	สูง
โดยรวม	3.98	.351	สูง

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย= 4.01, S.D= .312) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูง (ค่าเฉลี่ย= 4.08, S.D= .453) รองลงมาคือด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.03, S.D = .486) และรองลงมาคือด้านหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย = 4.02, S.D = .550) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง	4.15	.739	สูง
หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานมีความชัดเจน	4.26	.679	สูงมาก
ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่	4.00	.779	สูง
ท่านมีความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.92	.666	สูง
โดยรวม	4.08	.453	สูง

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.08, S.D= .453) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน

มีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.26, S.D = .679) รองลงมาคืองานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.15, S.D = .739) และรองลงมาคือสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D = .779) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ของท่าน	3.93	.777	สูง
ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกค่าใช้จ่ายและสวัสดิการต่าง ๆ	3.95	.779	สูง
บริษัท/องค์กร ของท่านยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือน	3.92	.720	สูง
ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.86	.790	สูง
โดยรวม	3.91	.530	สูง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในภาพรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D = .530) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจที่ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกค่าใช้จ่ายและสวัสดิการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.95, S.D = .779) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.93, S.D = .777) และรองลงมาคือบริษัท/องค์กร ของท่านยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.92, S.D = .720) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า

ด้านโอกาสก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	.737	สูง
การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม	3.92	.764	สูง
บริษัท/องค์กร ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา	3.95	.798	สูง
การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน	4.20	.750	สูง
โดยรวม	4.01	.487	สูง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่า ประชากรวัยทำงานเจเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในภาพรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.01, S.D= .487) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.20, S.D = .750) รองลงมาคืองานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D= .737) และรองลงมาคือบริษัท/องค์กร ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา (ค่าเฉลี่ย = 3.95, S.D= .798) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านหัวหน้างาน

ด้านหัวหน้างาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
หัวหน้างานของท่านมีความคิดทันสมัย	4.05	.738	สูง
หัวหน้างานของท่านไม่ใช้อำนาจตามอำเภอใจในการทำงาน	4.05	.746	สูง
หัวหน้างานของท่านเป็นคนฉลาดและมีไหวพริบปฏิภาณที่ดี	4.05	.744	สูง
หัวหน้างานของท่านให้คำแนะนำที่ดีในการทำงาน	3.96	.779	สูง
โดยรวม	4.02	.550	สูง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านหัวหน้างาน พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านหัวหน้างานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.02, S.D = .550) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหัวหน้างานของท่านมีความคิดทันสมัย, หัวหน้างานของท่านไม่ใช้อำนาจตามอำเภอใจในการทำงาน และหัวหน้างานของท่านเป็นคนฉลาดและมีไหวพริบปฏิภาณที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.05, S.D = .738, .746, .744) รองลงมาคือหัวหน้างานของท่านให้คำแนะนำที่ดีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96, S.D = .779) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.09	.688	สูง
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันละกันอย่างดี	3.98	.793	สูง
เพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการทำงาน	4.00	.724	สูง
ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อนร่วมงานของท่านรับผิดชอบในงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย	4.06	.667	สูง
โดยรวม	4.03	.486	สูง

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.03, S.D = .486) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.09, S.D = .688) รองลงมาคือในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อนร่วมงานของท่านรับผิดชอบในงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 4.06, S.D = .667) และรองลงมาคือเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D = .724) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา โดยส่วนนี้ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 10-13

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพ	4.12	.439	สูง
2. ด้านปริมาณ	4.01	.502	สูง
3. ด้านเวลา	4.02	.559	สูง
โดยรวม	4.05	.374	สูง

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.05, S.D = .374) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.12, S.D = .439) รองลงมาคือ ด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย = 4.02, S.D = .559) และรองลงมาคือ ด้านปริมาณ (ค่าเฉลี่ย = 4.01, S.D = .502) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ

ด้านคุณภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
งานที่ท่านทำนั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้	4.24	.577	สูงมาก
ท่านหมั่นศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้น	3.97	.767	สูง
ท่านทำงานอย่างรอบคอบ และระมัดระวังอยู่เสมอ	4.15	.641	สูง
โดยรวม	4.12	.439	สูง

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.12, S.D = .439) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ท่านทำนั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีประสิทธิภาพในการทำงานระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.24, S.D = .577) รองลงมาคือทำงานอย่างรอบคอบ และระมัดระวังอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 4.15, S.D = .641) และรองลงมาคือท่านหมั่นศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.97, S.D = .767) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ

ด้านปริมาณ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามมาตรฐาน	4.08	.696	สูง
ท่านทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร	4.08	.716	สูง
ท่านมีเทคนิคในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	3.89	.839	สูง
โดยรวม	4.01	.502	สูง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.01, S.D = .502) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม มาตรฐานและทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีประสิทธิภาพในการทำงานระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.08, S.D = .696,716) รองลงมาคือมีเทคนิคในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.89, S.D = .839) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ในการทำงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	.728	สูง
ท่านมีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการมาทำงาน	4.14	.738	สูง
การทำงานของ ท่าน ยังไม่เคยเกิดปัญหาความล่าช้า หรือไม่ทันเวลา	3.82	.867	สูง
โดยรวม	4.02	.559	สูง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานใน ด้านเวลา อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.02, S.D = .559) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีประสิทธิภาพในการทำงานระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D = .738) รองลงมาคือในการทำงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.10, S.D = .728) และรองลงมาคือการทำงานของ ท่าน ยังไม่เคยเกิดปัญหาความล่าช้า หรือไม่ทันเวลา (ค่าเฉลี่ย=3.82, S.D= .867) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 1 ประชากรคนวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีลักษณะส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ด้วยสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หลังจากนั้นเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแล้วพบความแตกต่างอย่างน้อย 1 คู่ จะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธีของ LSD

สมมติฐานที่ 1.1 ประชากรคนวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในงานวิจัยนี้จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยจะเลือกใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือบราวน์-ฟอร์ไซธ (Brown-Forsythe) ขึ้นอยู่กับการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้วย Levene's Test หากค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน จะใช้การทดสอบแบบบราวน์-ฟอร์ไซธ แต่ถ้าค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน จะใช้การทดสอบค่าเอฟ หลังจากนั้น หากพบความแตกต่างอย่างน้อยหนึ่งคู่ จะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD สำหรับกรณีที่ใช้ F-test และวิธี Dunnett's T3 สำหรับกรณีที่ใช้ Brown-Forsythe เป็นลำดับถัดไป ดังนั้น การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน เริ่มต้นจากการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยพิจารณาจาก Levene's Test โดยตั้งสมมติฐานการทดสอบดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของกลุ่มเพศ ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ภาพรวม	1.875	2	397	.155

จากตาราง 12 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของประชากรคนวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลภาพรวม มีค่า p-value มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ โดยใช้ F-test

		ANOVA				
		SS	df	MS	F	p-value
ประสิทธิภาพ	Between Groups	.208	2	.104	.738	.479
การทำงาน	Within Groups	55.889	397	.141		
	Total	56.097	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ โดยใช้ F-test พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.479 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ประชากรคนวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่า Independent T-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันนั้น เริ่มต้นจากการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยพิจารณาจาก Levene's Test โดยตั้งสมมติฐานการทดสอบดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพ ดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	p-value
ภาพรวม	1.585	.209

จากตาราง 16 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของประชากรคนวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลภาพรวม มีค่า p-value มากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้เท่ากัน จึงทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนเท่ากัน (Equality Variances assumed)

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ t-test

ประสิทธิภาพการทำงาน	สถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
โดยภาพรวม	โสด/หย่าร้าง/แยกทาง/หม้าย	4.03	.353	-1.119	398	.264
	สมรส	4.08	.417			

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ t-test พบว่า ค่า p-value มีค่า .264 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ประชากรคนวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่สถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ประชากรคนวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในงานวิจัยนี้จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยจะเลือกใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือบราวน์-ฟอร์ไซท์ (Brown-Forsythe) ขึ้นอยู่กับการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้วย Levene's Test หากค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน จะใช้การทดสอบแบบบราวน์-ฟอร์ไซท์ แต่ถ้าค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน จะใช้การทดสอบค่าเอฟ หลังจากนั้น หากพบความแตกต่างอย่างน้อยหนึ่งคู่ จะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD สำหรับกรณีที่ใช้ F-test และวิธี Dunnett's T3 สำหรับกรณีที่ใช้ Brown-Forsythe เป็นลำดับถัดไป ดังนั้น การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน เริ่มต้นจากการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยพิจารณาจาก Levene's Test โดยตั้งสมมติฐานการทดสอบดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ภาพรวม	1.557	3	396	.199

จากตาราง 18 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของประชากรคนวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลภาพรวม มีค่า p-value มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ F-test t

		ANOVA				
		SS	df	MS	F	p-value
ประสิทธิภาพ	Between Groups	3.925	3	1.308	9.930	.000
การทำงาน	Within Groups	52.172	396	.132		
	Total	56.097	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ F-test พบว่า ค่า p-value มีค่า $<.001$ ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานรอง H_1 และปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธีของ LSD ดังตารางที่ 20

ตาราง 20 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงาน

		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001- 30,000 บาท	30,001- 45,000 บาท	45,001บาท ขึ้นไป
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	4.05	4.06	4.05	4.28
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.88	-	0.001* (-.179)	0.002* (-.173)	<.001* (-.402)
15,001-30,000 บาท	4.06	-	-	0.889 (.005)	0.001* (-.223)
30,001-45,000 บาท	4.05	-	-	-	<.001* (-.229)
45,001บาทขึ้นไป	4.28	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. ประชากรวัยทำงานเงินเดือนระหว่าง 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท
2. ประชากรวัยทำงานเงินเดือนระหว่าง 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท
3. ประชากรวัยทำงานเงินเดือนระหว่าง 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป
4. ประชากรวัยทำงานเงินเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป
5. ประชากรวัยทำงานเงินเดือนระหว่าง 30,001-45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.4 ประชากรคนวัยทำงานเงินเดือนระหว่าง 15,000 บาทขึ้นไป และปริมาณที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในงานวิจัยนี้จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยจะเลือกใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือบราวน์-ฟอร์ไซธ (Brown-Forsythe) ขึ้นอยู่กับการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้วย Levene's Test หากค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน จะใช้การทดสอบแบบบราวน์-ฟอร์ไซธ แต่ถ้าค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มเท่ากัน จะใช้การทดสอบค่าเอฟ หลังจากนั้น หากพบความแตกต่างอย่างน้อยหนึ่งคู่ จะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD สำหรับกรณีที่ใช้ F-test และวิธี Dunnett's T3 สำหรับกรณีที่ใช้ Brown-Forsythe เป็นลำดับถัดไป ดังนั้น การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน เริ่มต้นจากการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยพิจารณาจาก Levene's Test โดยตั้งสมมติฐานการทดสอบดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน ดังตารางที่ 21

ตาราง 21 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ภาพรวม	2.396	2	397	.092

จากตาราง 21 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของประชากรคนวัยทำงาน เจเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลภาพรวม มีค่า p-value มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบันโดยใช้ F-test

ANOVA						
		SS	df	MS	F	p-value
ประสิทธิภาพ	Between Groups	1.712	2	.856	6.247	.002*
การทำงาน	Within Groups	54.385	397	.137		
	Total	56.097	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน โดยใช้ F-test พบว่า ค่า p-value มีค่า 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานรอง H_1 และปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ประชากร

วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธีของ LSD ดังตารางที่ 23

ตาราง 23 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน กับประสิทธิภาพการทำงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		1-3 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป
ณ ปัจจุบัน	$\bar{X}$	3.99	4.04	4.16
1-3 ปี	3.99	-	.272 (-.047)	.000* (-.166)
4-6 ปี	4.04	-	-	0.017* (-.119)
7 ปีขึ้นไป	4.16	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบันแตกต่างกันนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน 1-3 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน 7 ปีขึ้นไป
2. ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน 4-6 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน 7 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.5 ประชากรคนวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านรูปแบบการทำงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

H_0 : รูปแบบการทำงานของในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รูปแบบการทำงานของในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ค่า Independent T-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันนั้น เริ่มต้นจากการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยพิจารณาจาก Levene's Test โดยตั้งสมมติฐานการทดสอบดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของกลุ่มรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน ดังตารางที่ 24

ตาราง 24 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	p-value
ภาพรวม	.096	.756

จากตารางที่ 24 ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของประชากรคนวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลภาพรวม มีค่า p-value มากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้เท่ากัน จึงทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนเท่ากัน (Equality Variances assumed)

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม จำแนกตามรูปแบบการทำงานปัจจุบันโดยใช้ t-test

ประสิทธิภาพการทำงาน	รูปแบบการทำงานปัจจุบัน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
โดยภาพรวม	ทำงานที่สำนักงาน	4.05	.368	.273	398	.785
	ทำงานแบบผสมผสาน	4.04	.395			

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ t-test พบว่า ค่า p-value มีค่า .785 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ประชากรคนวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่สถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธีการ enter และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) ที่ระดับ 0.05 โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	Y
ด้านลักษณะงาน(X1)	1	.234**	.213**	.135**	.225**	.329**
ด้านค่าตอบแทน (X2)		1	.393**	.169**	.122**	.336**
ด้านโอกาสก้าวหน้า(X3)			1	.269**	.244**	.324**
ด้านหัวหน้างาน(X4)				1	.331**	.254**
ด้านเพื่อนร่วมงาน(X5)					1	.238**
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y)						1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 พบว่า ตัวแปรการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน (ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก) และมีค่าความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 ทำให้ไม่เกิดสภาวะ Multicollinearity (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2557) จึงมีความเหมาะสมเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณความพึงพอใจในการทำงานอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta (β)		
(constant)	1.718	.217		7.933	<.001*
ด้านลักษณะงาน (X ₁)	.178	.038	.215	4.626	<.001*
ด้านค่าตอบแทน (X ₂)	.139	.034	.197	4.056	<.001*
ด้านโอกาสก้าวหน้า (X ₃)	.112	.038	.146	2.917	.004*
ด้านหัวหน้างาน (X ₄)	.083	.033	.123	2.565	.011*
ด้านเพื่อนร่วมงาน (X ₅)	.069	.037	.090	1.869	.062
R Square = .237, Adjusted R Square = .227, F = 24.440, p. <.001*, SEE. = .32966					

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า โดยตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 22.7 (F = 24.440, p. <.001) โดยสามารถเขียนสมการทำนายได้ดังนี้

$$y = 1.718 + .178(X_1) + .139(X_2) + .112(X_3) + .083(X_4)$$

เมื่อ	Y	คือ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
	X_1	คือ	ด้านลักษณะงาน
	X_2	คือ	ด้านค่าตอบแทน
	X_3	คือ	ด้านโอกาสก้าวหน้า
	X_4	คือ	ด้านหัวหน้างาน

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (X_1) ด้านค่าตอบแทน (X_2) ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_3) และด้านหัวหน้างาน (X_4) เมื่อพิจารณาค่าความชันของเส้นถดถอย (B) สามารถอธิบายได้ว่า ด้านลักษณะงานเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมจะเพิ่มขึ้น .178 หน่วย เมื่อด้านค่าตอบแทนเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมจะเพิ่มขึ้น .139 หน่วย ด้านโอกาสก้าวหน้าเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมจะเพิ่มขึ้น .112 หน่วย และเมื่อด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมจะเพิ่มขึ้น .083 หน่วย

ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน ด้านหัวหน้างาน ไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
เพศ	X
สถานภาพ	X
รายได้ต่อเดือน	✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน	✓
รูปแบบการทำงานของท่านในปัจจุบัน	X

หมายเหตุ X หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐาน; ✓ หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ และรูปแบบการทำงานของท่านในปัจจุบันแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ความพึงพอใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
ด้านลักษณะงาน	✓
ด้านค่าตอบแทน	✓
ด้านโอกาสก้าวหน้า	✓
ด้านหัวหน้างาน	✓
ด้านเพื่อนร่วมงาน	X

หมายเหตุ X หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐาน; ✓ หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน

จากตาราง 29 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยสนับสนุน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า และ ด้านหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยสนับสนุน ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากร วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ที่มีงานทำอยู่ในปัจจุบัน ใน พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีช่วงอายุ 27- 44 ปี จำนวนทั้งสิ้น 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย t-test, One-way ANOVA และ Multiple regression ผลการวิจัยสามารถนำมาสรุปผลเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งประกอบไปด้วยเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของประชากร วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำคัญของการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจ อันได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงแก้ไของค์การ และวางแผนจัดการทรัพยากร เพื่อ พนักงานมีความพึงพอใจ จะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานของงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ประชากรคนวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีลักษณะส่วนบุคคล ที่ แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ของวิจัย ที่ต้องการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของประชากร วัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งสรุปผลการวิจัย มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ได้แก่ ความถี่ (จำนวน) และร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0
2. สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาคือสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 125 คน
3. รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ 30,001-45,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน 1-3 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคือ 4-6 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8
5. รูปแบบการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานที่สำนักงาน จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาคือ ทำงานแบบผสมผสาน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของประชากรวัยทำงาน เจเนอเรชั่น Y ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ประชากรวัยทำงาน เจเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย= 4.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชากรวัยทำงานเจเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูง (ค่าเฉลี่ย= 4.08) รองลงมาคือด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย=4.03) และรองลงมาคือด้านหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย= 4.02) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านลักษณะงาน พบว่า ประชากรวัยทำงานเจเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชากรวัยทำงานเจเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย = 4.26 รองลงมาคืองานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ค่าเฉลี่ย=4.15 และรองลงมาคือสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย = 4.00

2. ด้านค่าตอบแทน พบว่า ประชากรวัยทำงานเจเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในภาพรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย= 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชากรวัยทำงานเจเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจที่ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกค่าใช้จ่ายและสวัสดิการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูง ค่าเฉลี่ย = 3.95 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะกับตำแหน่งและหน้าที่ ค่าเฉลี่ย =3.93 และรองลงมาคือ บริษัท/องค์กร ของท่านยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าเฉลี่ย = 3.92

3. ด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่า ประชากรวัยทำงานเจเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย = 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประชากรวัยทำงานเจเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูง ค่าเฉลี่ย = 4.20 รองลงมาคืองานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนำหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย =4.00 และรองลงมาคือ บริษัท/องค์กร ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ค่าเฉลี่ย = 3.95

4. ด้านหัวหน้างาน พบว่า ประชากรวัยทำงานเจเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงานด้านหัวหน้างานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย = 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชากรวัยทำงานเจเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในหัวหน้างานที่มีความคิดทันสมัย หัวหน้างาน

ของท่านไม่ใช้อำนาจตามอำเภอใจในการทำงาน และหัวหน้างานเป็นคนฉลาดและมีไหวพริบ ปฏิภาณที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูง ค่าเฉลี่ย = 4.05 รองลงมาคือหัวหน้างานของท่านให้คำแนะนำที่ดีในการทำงาน ค่าเฉลี่ย = 3.96

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูง ค่าเฉลี่ย = 4.09 รองลงมาคือในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อนร่วมงานของท่านรับผิดชอบในงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย = 4.06 และรองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้คุณเกิดกำลังใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย = 4.00

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน ของประชากรวัยทำงาน เจเนอเรชั่น Y ประกอบด้วยด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา

ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย = 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับสูง ค่าเฉลี่ย = 4.12 รองลงมาคือด้านเวลา ค่าเฉลี่ย = 4.02 และรองลงมาคือด้านปริมาณ ค่าเฉลี่ย = 4.01 ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านคุณภาพ พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชากรวัยทำงาน เจเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานในงานที่ท่านนั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีประสิทธิภาพในการทำงานระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย = 4.24 รองลงมาคือทำงานอย่างรอบคอบ และระมัดระวังอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย = 4.15 และรองลงมาคือท่านหมั่นศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้น ค่าเฉลี่ย = 3.97

2. ด้านปริมาณ พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม มาตรฐานและทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายของตนเอง และองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีประสิทธิภาพในการทำงานระดับสูง ค่าเฉลี่ย = 4.08 รองลงมาคือ มีเทคนิคในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น ค่าเฉลี่ย = 3.89 ตามลำดับ

3. ด้านเวลา พบว่า ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลา อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย = 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานในการทำงานมีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีประสิทธิภาพในการทำงานระดับสูง ค่าเฉลี่ย = 4.14 รองลงมาคือ ในการทำงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย = 4.10 และรองลงมาคือ การทำงานของท่าน ยังไม่เคยเกิดปัญหาความล่าช้า หรือไม่ทันเวลา ค่าเฉลี่ย = 3.82

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชากรคนวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีลักษณะส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังนี้

เพศ ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพ ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม แตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ คือ 1.ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท 2.ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท 3.ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป 4.ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป 5.ประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y

ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบันแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบันแตกต่างกันนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ 1.ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน 1-3 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานปัจจุบัน 7 ปีขึ้นไป 2.ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน 4-6 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน 7 ปีขึ้นไป

รูปแบบการทำงานของในปัจจุบัน ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่รูปแบบการทำงานของในปัจจุบันแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การอภิปรายผล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษา อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากร วัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งจากผลการศึกษสามารถ อภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประชากรคนวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีลักษณะส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

เพศ ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y เพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับเพศชาย แสดงให้เห็นว่าประชากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีิงความเท่าเทียมกัน ในบริบทของการทำงานมากยิ่งขึ้นในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่เติบโตมาในสังคมที่ให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับสุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัทเบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สาย ธุรกิจอาหารสัตว์ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สถานภาพ ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานในกลุ่มเจนเอเรชั่น Y นั้นไม่ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากสถานภาพทางครอบครัว แต่อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน หัวหน้างาน หรือความท้าทายในการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ อมรรวณ ใบเงิน (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่ารายได้มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มประชากรเจนเอเรชั่น Y ซึ่งอาจเกิดจากกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงมักมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า มีความมั่นคงทางการเงิน ส่งผลให้สามารถมุ่งมั่นและทุ่มเทกับงานได้เต็มที่ ตลอดจนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรหรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับพิมพ์ประภา

นาคเสริมทรัพย์ และชินโสณ วิสิฐนิธิกัจา (2567) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบันแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าประชากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญ และความเข้าใจในระบบการทำงานมากขึ้นตามระยะเวลาที่ทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับณัฐสรวง วิค (2567) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานครที่มีอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ค่า $p\text{-value} < .001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

รูปแบบการทำงานของในปัจจุบัน ประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y มีประสิทธิภาพในการทำงานที่รูปแบบการทำงานของในปัจจุบันแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าประชากรวัยทำงานเจนเอเรชั่น Y ซึ่งเติบโตมาในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสามารถในการปรับตัวสูง มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ดี สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของการทำงานองค์กรในปัจจุบันจึงควรให้ความสำคัญกับการออกแบบงานที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของพนักงานเจนเอเรชั่น Y และส่งเสริมให้เกิดระบบสนับสนุนที่ช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยไม่จำกัดอยู่เพียงแค่รูปแบบของการทำงานเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับพงศ์ชัย ณัฐฐโสณ (2566) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความเห็นในความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุงภาพรวมที่ไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลนั้นได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีขอบเขตงานที่ชัดเจนจะพบได้จากค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับปัทมทริย์ เสกขุนทด (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่าด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์

ด้านค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทนไม่เพียงแต่หมายถึงเงินเดือนประจำ แต่รวมถึงสวัสดิการ โบนัส และโอกาสในการได้รับผลตอบแทนตามผลงาน ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกรับประกันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ละชิดโสธร และ วิสิฐนิจิกิจา (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าค่าตอบแทนหรือรายได้เป็นปัจจัยแรงจูงใจที่สำคัญที่สามารถกระตุ้นหรือส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นและผลงานของพนักงานในภาคการผลิต

ด้านโอกาสก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล แสดงให้เห็นว่าประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y เพิ่มมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ Smith et al. (1969 อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559) อธิบายว่าพนักงานจะรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีโอกาสในการพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรม และมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพตามความสามารถและผลงาน โดยการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับประชกรวัยทำงานเจนเนอเรชั่น Y ได้ อีกทั้งการที่หัวหน้างานมีการสื่อสารที่ดี ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรรุ่นใหม่เกิดความรู้สึกรักผูกพันและ จูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อ การพัฒนาเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Taheri et al. (2020) ได้ศึกษาเรื่อง Impact of Working Environment on Job Satisfaction ผลการศึกษาพบว่า ความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานพึงพอใจมักจะทุ่มเท ให้กับงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชกรวัย ทำงานเจนเนอเรชั่น Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล แสดงให้เห็นว่าประชกรวัยทำงาน เจนเนอเรชั่น Y ได้ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นผลลัพธ์ส่วนบุคคล ความก้าวหน้า และความเป็นอิสระ มากกว่าการพึ่งพาความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และการทำงานระยะไกลกลายเป็นเรื่องปกติ คนรุ่นใหม่จึงคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสาร และบริหารจัดการงานของตนเองโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแบบ ไกล่ชิดตลอดเวลา ซึ่งขัดแย้งกับ Smith et al. (1969 อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยพนักงานจะรู้สึกพึงพอใจ เมื่อได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศ การทำงานที่เป็นทีมและมีความสุข

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านลักษณะงาน หัวหน้างานควรมีการออกแบบลักษณะงานให้สอดคล้องกับความสนใจ และศักยภาพของพนักงานองค์กรควรปรับปรุงเนื้องานให้มีความท้าทาย ชัดเจน และเปิดโอกาส ให้พนักงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงส่งเสริมให้สามารถหมุนเวียนหน้าที่หรือมีส่วนร่วมใน โครงการพิเศษ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและลดความจำเจ
2. ด้านค่าตอบแทน หัวหน้างานควรกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน และภาวะเศรษฐกิจในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล พร้อมทั้งจัดให้มีระบบโบนัสหรือผลตอบแทน ตามผลงาน (performance-based incentive) เพื่อจูงใจให้พนักงานมุ่งมั่นสร้างผลลัพธ์ที่ดีขึ้น
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า หัวหน้างานควรสร้างระบบการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส เปิดเผย และมีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อลดความคลุมเครือ ในการบริหารงานบุคคล สร้างความรู้สึกเป็นธรรมให้กับพนักงาน และส่งเสริมความเชื่อมั่นในระบบ

การจัดการภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานรุ่นใหม่ที่มีความสำคัญกับความชัดเจนในการเติบโตทางสายอาชีพ ความยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้า

4. ด้านหัวหน้างาน หัวหน้างานควรจัดอบรมหัวหน้างานให้มีทักษะการเป็นผู้นำแบบสร้างแรงจูงใจ โดยเน้นการสื่อสารที่ชัดเจน รับฟังความคิดเห็น และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้ Feedback อย่างสร้างสรรค์

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน แม้ผลวิจัยพบว่าเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของ Gen Y แต่การมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ก็ยังช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและลดความเครียด องค์กรจึงควรส่งเสริมกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากร เช่นการจัดกิจกรรมสันทนาการในระดับแผนก เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งจะเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเจนเนอเรชั่นต่างๆ เช่น Gen X, Gen Y และ Gen Z เพื่อทำความเข้าใจลักษณะความต้องการ แรงจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละช่วงวัยอย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีศึกษาการวิจัยในเชิงระยะยาว เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการทำงานและผลที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเจนเนอเรชั่น Y ในช่วงเวลาแตกต่างกัน โดยเฉพาะในบริบทของโลกการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

บรรณานุกรม

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Almuayad, K. M. A., & Chen, Y. (2024). Effect of Knowledge Management on Employee Job Performance in Yemeni Banking Sector: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(4), 16913-16942.
- Bejtkovský, J. (2016). The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Conceivers of Development and Competitiveness in their Corporation. *Journal of Competitiveness*, 8(4), 105-123.
- Choudhury, P., Larson, B., & Foroughi, C. (2020). Work from anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 41(1), 28-49.
- Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance* (2 Edition.). Thompson Gale.
- Laurenz, L. M., & Spector, P. E. (2015, January 21). *Job Satisfaction*. Wiley Online Library. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781118785317.weom050093>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Millet, J. D. (1944). *Management in the public service: The quest for effective performance*. McGraw-Hill.
- Pekkarinen, T., & Riddell, C. (2008). Performance Pay and Earnings: Evidence from Personnel Records. *ILR Review*, 61(3), 297-319.
- Peters, P., Den Dulk, L., & De Ruijter, J. (2010). May I work from home? Views of the employment relationship reflected in line managers' telework attitudes in six financial-sector organizations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(5), 517-531.

- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1-5.
- กาญจนา เทียนลาย. (2562, 9 กันยายน). *วันประชากร*. The Prachakorn. <https://www.theprachakorn.com/newsDetail.php?id=196>
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. (2547). *ประชากรศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณาฤณี อินทร์แก้ว และ ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- จุลดิศ ดิษยนันทน์. (2565, 16 มิถุนายน). 4 ข้อดีของการกลับเข้าทำงานที่ออฟฟิศ. BrightSide People. <https://shorturl.asia/J6gWr>
- ชฎมน พละบุญ. (2563). อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1438/1/gs611130122.pdf>
- ณัฐธัญ ถนอมรบ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ณัฐพล ม่วงท่า. (2564, 13 กันยายน). *Insight ทุก Generation 2022 ตั้งแต่ Baby Boomer Gen X Gen Y Gen Z ถึง Alpha*. การตลาดวันละตอน. <https://www.everydaymarketing.co/trend-insight/insight-all-generation-baby-boomer-gen-x-gen-y-millennials-gen-z-alpha-2022/>
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- บุญม่น ธนาสุวัฒน์. (2553). จิตวิทยาองค์การ. โอเดียนสโตร์.
- ปกรณ ทรัพย์พูนเกิด และ ธัญปวีณ์ รัตนพงศ์พร. (2567). การยอมรับเทคโนโลยี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. *Journal of Modern Learning Development*, 9(9), 19-33.
- ปรีชา พงษ์เพ็ง. (2560, 20 พฤศจิกายน). การจัดการองค์การ *Organization Management คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2560. Business Jargons.*
<https://businessjargons.com/motivation.html>
- ปิ่นทาร์ย์ เสกขุนทด. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์ [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, ไม่ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศ์ชัย ญัฐสุโสมณ. (2566). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, ไม่ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:314875
- พสุ เดชะรินทร์. (2565, 18 ตุลาคม). รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป (hybrid work). กรุงเทพธุรกิจ. <https://www.bangkokbiznews.com/tech/innovation/1032798>
- พริญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.
- มนตรี แก้วดวง. (2552). งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนัสวี ศรีนนท์. (2561). ทฤษฎีเจเนอเรชันกับกรอบวิคิด. *วารสารศึกษาศาสตร์ มจร*, 6(1), 364-373.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (20564). งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อมรรณ ไบเงิน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. DPU e-Theses. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Amornwan.Bain.pdf>
- อารี เพชรผุด. (2537). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. ศูนย์วิชาการไทย-ออสเตรเลีย.



แบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ประชากร วัยทำงานเจนเนอเรชัน Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในรายวิชาการศึกษาอิสระซึ่งข้อมูลที่ท่าน
ตอบในแบบสอบถามเหล่านี้ จะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด และใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา
เท่านั้น ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงและครบถ้วน และ
ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความจริง

ตอนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions)

1. ท่านมีช่วงอายุระหว่าง 27-44 ปี

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

2. ท่านอาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

☐ ใช่

☐ ไม่ใช่

3. สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ใด

☐ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

☐ เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

☐ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

☐ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

☐ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

☐ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

☐ อำเภอบางบัว จังหวัดสมุทรปราการ

☐ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

☐ พื้นที่อื่น ๆ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความจริง

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ เพศทางเลือก

2. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

3. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

☐ 15,001-30,000 บาท

☐ 30,001-45,000 บาท

☐ 45,001-60,000 บาท

☐ มากกว่า 60,001 บาท

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน

☐ 1-3 ปี

☐ 4-6 ปี

☐ 7 ปีขึ้นไป

5. รูปแบบการทำงานของท่านในปัจจุบัน

☐ ทำงานที่สำนักงาน

☐ ทำงานแบบผสมผสาน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ระบุหมายเลขระดับความคิดเห็น

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านลักษณะงาน						
1	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง					
2	หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานมีความชัดเจน					
3	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่					
4	ท่านมีความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านค่าตอบแทน						
5	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ของท่าน					
6	ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกค่าใช้จ่ายและสวัสดิการต่างๆ					
7	บริษัท/องค์กร ของท่านยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน					
8	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
ด้านโอกาสก้าวหน้า						
9	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
10	การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม					
11	บริษัท/องค์กร ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา					
12	การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านหัวหน้างาน						
13	หัวหน้างานของท่านมีความคิดทันสมัย					
14	หัวหน้างานของท่านไม่ใช่อำนาจตามอำเภอใจในการทำงาน					
15	หัวหน้างานของท่านเป็นคนฉลาดและมีไหวพริบปฏิภาณที่ดี					
16	หัวหน้างานของท่านให้คำแนะนำที่ดีในการทำงาน					
ด้านเพื่อนร่วมงาน						
17	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี					
18	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
19	เพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการทำงาน					
20	ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อนร่วมงานของท่านรับผิดชอบในงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ระบุหมายเลขระดับความคิดเห็น

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านคุณภาพ						
21	งานที่ท่านทำนั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้					
22	ท่านหมั่นศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้น					
23	ท่านทำงานอย่างรอบคอบ และระมัดระวังอยู่เสมอ					
ด้านปริมาณ						
24	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม มาตรฐาน					
25	ท่านทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร					
26	ท่านมีเทคนิคในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น					
ด้านเวลา						
27	ในการทำงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ					
28	ท่านมีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการมาทำงาน					
29	การทำงานของ ท่าน ยังไม่เคยเกิดปัญหาความล่าช้า หรือไม่ทันเวลา					