

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) :
กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต

**Factors Affecting Work Motivation of Generation Y : A Case Study
of Phuket Province**

ปิณฑิรา แสงเรือง¹ และ สุชาติ เหล่าปรีดา²

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำคัญปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) รูปแบบการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คนทำงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2543 ได้กลุ่มตัวอย่าง 384 คน ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยนำแบบสอบถาม ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรง พบว่า ค่าถามทุกข้อ ได้ค่า IOC > 0.5 และค่าดัชนี ความสอดคล้อง เท่ากับ 0.98 จึงนำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างย่อย (Pilot) จำนวน 40 คน โดยนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างย่อยมาตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) จากความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ 0.878 ซึ่งสูงกว่า 0.70 ทุกตัวแปร จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) หรือค่า (r)

ผลการศึกษารูปได้ ดังนี้ ระดับความสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงานองค์กร (Company Policies and Administrative Policies) รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน (Working Condition) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างกับแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในลักษณะเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นความสัมพันธ์ ที่เรียกว่าแปรผันตามกัน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยค่าจ้างสูง แรงจูงใจในการทำงานก็จะมีแนวโน้มมากขึ้นด้วย

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, คนเจนเอเรชั่นวาย, จังหวัดภูเก็ต

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master student, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: 6424103006@ru.ac.th

²อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Lecturer, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: suchart1961@yahoo.com

Abstract

Study of factors affecting work motivation of Generation Y (Generation-Y) : Case study of Phuket province The objectives are to 1) study the importance of factors that affect the work motivation of Generation Y people. (Generation-Y) and 2) to study the sustaining factors that are related to the work motivation of Generation Y people. (Generation-Y) this research format It is survey research (Survey Research) emphasizing quantitative research. (Quantitative Research) The population used in this study People working in the Generation Y group (Generation-Y) born between 1980 - 2000, resulting in a sample of 384 people for convenience in data analysis. Therefore, a total sample size of 400 samples was used. The researcher used a questionnaire. (Questionnaire) is a research tool using questionnaires. Conduct quality checks The researcher took the questionnaire to test its reliability and found that every question had an IOC value > 0.5 and a consistency index value of 0.98. Therefore, it was tested with a sub-sample group (Pilot) of 40 people by using the results from the responses. Questionnaire of a sub-sample group was examined for confidence. (Reliability) from internal consistency (Internal Consistency) using analytical methods. Find the coefficient (Cronbach's Alpha). The alpha coefficient is 0.878, which is higher than 0.70 for every variable. Then the questionnaire is used to collect data with the sample group.

statistics in data analysis For general data analysis of respondents Descriptive statistics were used, including percentages, frequencies, means, and standard deviations. For testing relationships The researcher used inferential statistics. By analyzing the correlation coefficient (Pearson's Correlation Coefficient) or value (r)

The results of the study can be summarized as follows: The level of importance that affects people's motivation to work. Generation Y (Generation-Y) is at a high level in every aspect. The aspect with the highest average was Company Policies and Administrative Policies, followed by Working Condition and the aspect with the lowest average. Personal well-being (Personal Life)

The relationship between motivating factors and work motivation of Generation Y people. (Generation-Y): A case study of Phuket Province found that the aforementioned factors have a

positive relationship with statistical significance at the .05 level. That is called varying together, that is, if the supporting factors are high The motivation to work will also be more likely.

Keywords: work motivation, Generation Y, Phuket Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกนั้นมีการเปลี่ยนแปลงและมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วในหลากหลายมิติ อาทิ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ทำให้เกิดการแข่งขันด้านธุรกิจ ทั้งภาคเอกชนและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรต่าง ๆ มีการปรับปรุงและสร้างกลยุทธ์องค์การวางแผนระบบงานต่าง ๆ เพื่อหากกลยุทธ์ที่จะเพิ่มผลประกอบการให้แก่บริษัทมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างเข้มข้น ก่อให้เกิดการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจในทุกอุตสาหกรรม เทคโนโลยีนั้น ทำให้เกิดความต้องการติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่าย ซึ่งเพิ่มรวดเร็วในการส่งต่อของข้อมูล จนกลายเป็นโลกที่ไร้พรมแดน หรือ “ ยุคโลกาภิวัตน์ ” การเปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ส่งผลกระทบต่อการดำเนินของธุรกิจการบริหารงานต่าง ๆ นั้น จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการบริหาร (โอกาส จูเลียสตระกูล, 2564)

ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจ คือพลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นความตั้งใจ ความต้องการจะทำบางสิ่ง หรือเหตุผล ของการกระทำนั้นเอง การบริหารงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีการจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ซึ่งแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ประสิทธิภาพของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเท่าไร ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นแล้วบริษัทหรือองค์กรต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานคนหนึ่งทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันนี้บริษัทหลาย ๆ แห่งก็กำลังหาวิธีแนวทางในการช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย สามารถกล่าวสรุปเป็นข้อ ๆ ถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้ 1) การสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้พนักงาน เพราะพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของคน ถ้าเรามีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็ทำให้เรามีพลังกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ 2) การสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้พนักงานเพราะความพยายามทำให้เรา มีความอดทน พยายามไม่ท้อที่จะคิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้ได้มากที่สุด 3) การสร้างแรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน of พนักงาน เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้เราเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากไม่สำเร็จก็จะหาข้อผิดพลาดเพื่อแก้ไข ซึ่งทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้เจอแนวทางที่เหมาะสมที่แตกต่างไปจากแนวเดิม และ 4) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้พนักงาน

เพราะคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นคนที่มุ่งมั่นทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ (HREX.asia, 2019)

ปัจจุบันในสังคมการทำงานมีความหลากหลาย โดยเฉพาะในองค์กรจะมีกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันในช่วงอายุ ความคิด และวิถีการปฏิบัติงาน และเมื่อกล่าวถึง กลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) พวกเขาจะกระตือรือร้นมุ่งมั่น รั้งตัวเองให้อยู่ในวิถีที่ได้รับการยอมรับ โครงสร้างประชากรในองค์กรที่เคยเคลื่อนไหวครั้งใหญ่ไปเมื่อปีค.ศ. 2000 จากปัจจัยการมีประชากรใหม่เป็นพนักงาน Gen Y เพิ่มจากเดิม โดยคาดการณ์ว่าในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า โดยเฉพาะหมุดหมายสำคัญในปีค.ศ. 2020 กลุ่ม Gen Y จะครองสัดส่วนเป็นประชากรส่วนใหญ่ ถึงร้อยละ 70 เปอร์เซ็น จะก่อให้เกิดโฉมใหม่ในการจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไป โฉมใหม่ที่ว่า หมายถึงสภาพ การจ้างงาน ทางเลือกที่หลากหลาย ไม่ใช่การเป็นพนักงานประจำรับเงินเดือนอย่างเดียวโฉมใหม่ที่ว่ายัง หมายถึง คนทำงานรุ่นใหม่ก้าวเป็นผู้นำ องค์กรในแต่ละระดับชนิดเร่งโตแบบก้าวกระโดด ตามผลการทำงานและศักยภาพ โดยไม่มีหวัหวักับอายุตัวหรืออายุการทำงานในองค์กรเช่นแต่เดิม ยังหมายรวมถึง การบริหาร การพัฒนา และการใช้ชีวิตร่วมกันในองค์กรที่ “ วัตต์วัตต์ ” ไม่ใช่รูปแบบ ค่าตอบแทน หรือการบริหารชนิดเดียวกันไปทั้งหมด หากแต่คำนึง ถึงรูปแบบการใช้ชีวิต ตัวตน รสนิยม และเป้าหมายการใช้ชีวิตของคนทำงานแบบเฉพาะรายเพราะเหตุประการสำคัญที่ว่า คนทำงาน Gen Y ไม่ได้มีความจงรักภักดีกับองค์กรเชื่อมั่นในการจ้างงานตลอดชีพ ยึดถือความมั่นคงในการทำงานเป็นสภาวะเหมือนคนรุ่นก่อนหน้า เพียงแต่ความสามารถที่เปล่งประกาย และผลงานที่เป็นเลิศ เพื่อที่จะขึ้นชмыกย่องอย่างทันที่และให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไปเมื่อทำให้กลุ่ม Gen Y รู้สึกดีกับตัวเอง พวกเขาจะกระตือรือร้นมุ่งมั่น และพยายามรั้งตัวเองให้อยู่ในวิถีที่เคยได้รับการยอมรับเช่นนั้น การจะสร้างประสบการณ์ใหม่ในการทำงานเพื่อครองใจกลุ่ม Gen Y นั้น แม้จะปฏิเสธได้ยากกว่าปัจจัยที่จับต้องได้อย่างค่าตอบแทน การทำงานนั้นสำคัญมาก แต่สิ่งที่สำคัญจำเป็นกว่านั้น คือ การบริหารความรู้สึกของกลุ่ม Gen Y ทั้งความตั้งใจทำให้เขาชื่นชมตัวเองและให้โอกาสใหม่ ๆ เสมอ จึงจะสร้างเยื่อใยผ่านประสบการณ์ทางอารมณ์ที่หนักแน่นมั่นคง และหวังผลเป็นความรักทุ่มเทที่ลึกซึ้งได้ กลุ่ม Gen Y ที่เปี่ยมด้วยความรักทุ่มเทต่อองค์กร จึงนับว่าเป็นขีดความสามารถใหม่ที่ใครก็มีโอกาสลอกเลียนทำซ้ำได้ และทรงพลังภาพมหาศาลที่จะเสริมแรงขีดความสามารถอื่นที่มีให้ที่ทำงานประสบความสำเร็จไม่ยากในทุกความท้าทาย ทุกความผันผวนปรวนแปรแม้กระทั่งโลกธุรกิจที่อึมครึมมองไม่เห็นแสงสว่างปลาย (เสาวคนธ์ ศิริกิตากร, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึง “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต ” โดยมุ่งเน้นปัจจัยที่มีนัยยะสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีผลต่อระดับของความสำเร็จขององค์กรโดยตรง มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน โดยความรู้ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างพัฒนา และให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้้องค์กรสามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณ เน้นการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบ (สุภางค์ จันทรวานิช, 2552) โดยศึกษาระดับความสำคัญปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) และปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตเพื่อให้ได้มาซึ่งผลของการวิจัย ในการศึกษาประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต โดยผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเทศ และต่างประเทศ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory, 1959) และแรงจูงใจในการทำงาน ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory, 1959 อ้างถึงใน โอภาส จุเลิศตระกูล, 2564) ซึ่งมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน (Salary) ด้านสภาพการทำงาน (Working Condition) ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Supervisor, Subordinate, Peer) ด้านนโยบายการบริหารงานองค์กร (Company Policies and Administrative Policies) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) และด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) แรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านลักษณะของงาน (Work itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านความก้าวหน้า (Advancement)

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (Population) คือ คนทำงานในกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2542 อายุอยู่ที่ประมาณ 24 - 43 ปี เพศชาย และเพศหญิง ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัย คำนวณการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ความเชื่อมั่น 95% W.G. Cochran (1953)

3) ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่ 1 กันยายน 2566 จนถึง 31 ธันวาคม 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสำคัญปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของคนเจเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต
3. เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานและวางแผนพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจโดยสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ที่เป็นฐานความคิด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญ นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกคิดค้นในปี 1959 โดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน นามว่า Frederick Herzberg ที่สนใจเรื่องของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการ (โอภาส จุเลิศตระกูล, 2564) ปฏิบัติงานเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivations) และปัจจัยที่มีหน้าที่ค้ำจุนหรือเสริมแรงเพื่อไม่ให้เกิดสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบที่ผู้วิจัยนำมาเป็นฐานในการศึกษา ดังนี้

- 1) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดทัศนคติและการรับรู้ในเชิงบวก ประกอบด้วย

(1) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ พนักงานได้รับการยกย่องและการยอมรับจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน

(2) ความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ การที่พนักงานใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น

(3) ลักษณะของงาน (Work itself) คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นน่าสนใจ มีความท้าทาย สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ พนักงานรู้สึกว่าสามารถรับผิดชอบงานนั้นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีการกำกับดูแลในการทำงาน สามารถใช้อำนาจในการรับผิดชอบงานนั้นให้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยตนเอง

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) คือ พนักงานมีโอกาสที่จะเติบโตในองค์กร เช่น การได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและศักยภาพในการทำงาน หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีเสริมแรงเพื่อไม่ให้เกิดสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

(1) เงินเดือน (Salary) โครงสร้างเงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ

(2) สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง เสียง อากาศ สถานที่ตั้งของที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีอุปกรณ์ที่คอยอำนวยความสะดวกในการทำงาน

(3) ผู้บังคับบัญชา (Supervision) การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถได้อย่างเต็มที่

(4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Supervisor, Subordinate, Peer) มีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

(5) นโยบายการบริหารงานองค์กร (Company Policies and Administrative Policies) การวางแผนงานและการบริหารงานองค์กร ได้แก่ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ การปฏิบัติงานได้มีการกำหนดขอบเขตอย่างชัดเจน

(6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลมาจากการทำงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

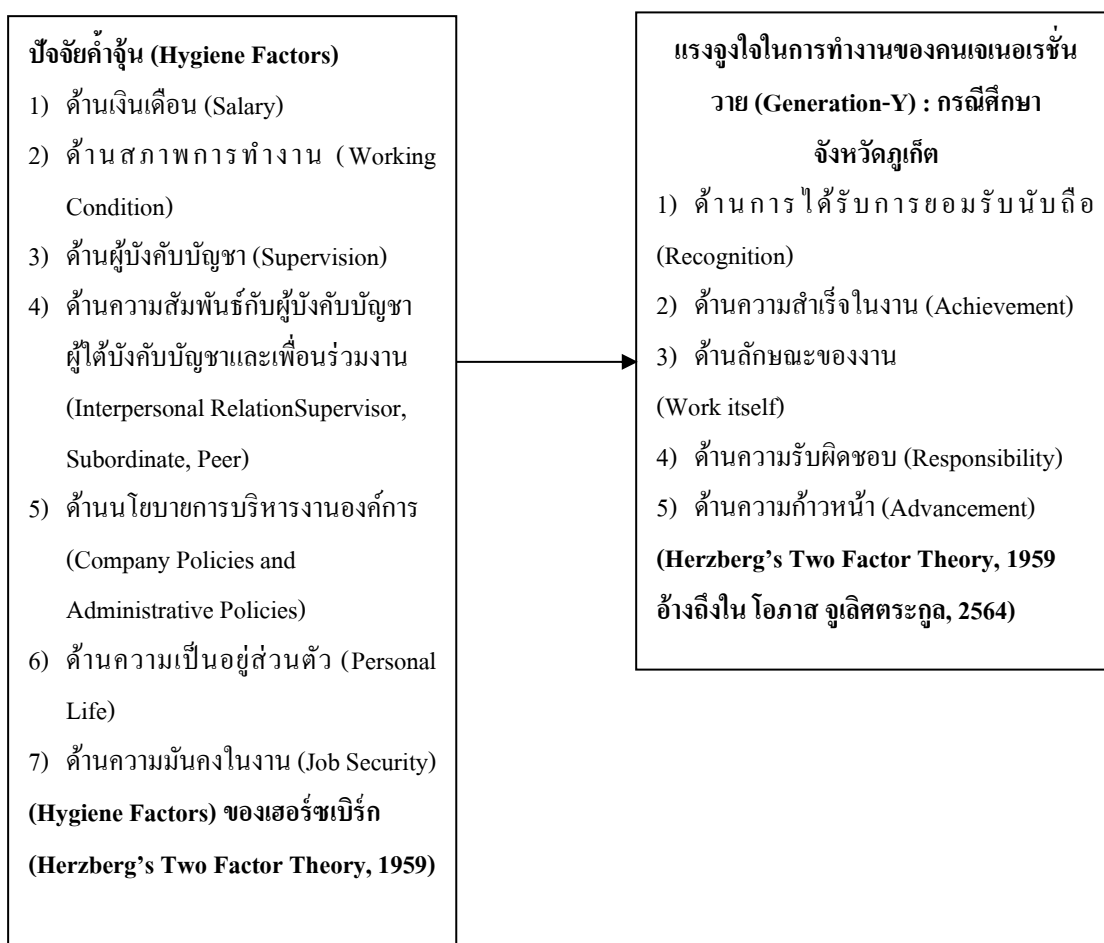
(7) ความมั่นคงในงาน (Job Security) พนักงานรู้สึกว่าองค์กรสามารถให้ความมั่นคงในการทำงานได้

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต ได้ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือผลักดันซึ่งเป็นกระบวนการ เพิ่มพฤติกรรมให้กับบุคลากรให้มีความพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

ที่ได้ตั้งไว้ โดยมีการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรนั้นว่ามีความต้องการในด้านใดมากที่สุด และนำความต้องการเหล่านั้นมาเป็นจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล การยอมรับนับถือ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับและทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณเน้นการใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบ (สุภางค์ จันทรวานิช, 2552) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผ่านกระบวนการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) และการวิเคราะห์องค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบของ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อให้ได้ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พร้อมทั้งศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ และต่างประเทศ ผู้วิจัยสามารถแสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา โดยมีความสอดคล้องกับที่มาและความสำคัญของปัญหา ตลอดจนเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สามารถแสดงกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คนทำงานในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation-Y) ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2543 อายุอยู่ที่ประมาณ 24 - 43 ปี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ จึงใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ W.G.Cochran ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน +5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 384 คน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) ปรับ (Hygiene Factors) ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory, 1959) และส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต ปรับจาก (Herzberg's Two Factor Theory, 1959 อ้างถึงใน โอภาส จุลิศตระกูล, 2564) โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรง พบว่า ค่าถามทุกข้อ ได้ค่า IOC > 0.5 และค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.98 และได้ทดสอบความเข้าใจในการตอบข้อคำถามที่นำมาปรับใช้ในแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง จนกระทั่งกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบแบบทดสอบเบื้องต้น (Pretest) สามารถเข้าใจวิธีการและสามารถตอบแบบสอบถามได้ถูกต้องครบถ้วน จึงนำมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างย่อย (Pilot) จำนวน 40 คน โดยนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างย่อย มาตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) จากความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha) กับตัวแปรอิสระ ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) 7 ด้าน และตัวแปรตาม แรงจูงใจในการทำงาน 5 ด้าน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.701 - 0.878 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ 0.878 ซึ่งสูงกว่า 0.70 ทุกตัวแปร จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) หรือค่า (r)

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดโดยสามารถสรุปผลของการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลตามแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศ มีช่วงอายุ ระหว่าง 31-36 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพ สมรส ประกอบอาชีพ และมีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001- 40,000 บาท

ระดับความสำคัญปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงานองค์กร (Company Policies and Administrative Policies) รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน (Working Condition) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

ระดับความสำคัญแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต

แรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า (Advancement) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement)

ตอนที่ 2 สรุปผลตามสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยค้ำจุนของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต ด้านเงินเดือน (Salary) ด้านสภาพการทำงาน (Working Condition) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Supervisor, Subordinate, Peer) และด้านนโยบายการบริหารงานองค์กร (Company Policies and Administrative Policies) โดยมีค่า p-value มากกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยในด้านดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) ในส่วน ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) และด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยในด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .178, .539 และ.751 แสดงว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันเชิงบวกใน ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยสามารถ อภิปรายผลจากค้นพบสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า (Advancement) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) ได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้ อาจได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้นสอดคล้องกับ วารีย์ ทิพย์เนตร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชนในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ทักษะคติส่วนบุคคล ทักษะคติของครอบครัว ค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและโอกาสความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อแรงจูงใจของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนี้ งานที่ทำงานมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ สอดคล้องกับ สุกัญญา ดีทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y ผลการศึกษา พบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์หลีกเลี่ยงการมีช่องว่างระหว่างวัยและตำแหน่งสร้างบรรยากาศการทำงานรูปแบบที่เป็นกันเอง สร้างความท้าทายและให้โอกาสคน Gen Y ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ให้และอิสระในการคิด การตัดสินใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมักสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ KPI ของหน่วยงานกำหนดไว้ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่านและได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยที่เจ้าหน้าที่กลุ่ม Generation Y มักให้ความสนใจกับความท้าทายของงานและผลสำเร็จของงานมีการเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและชอบงานที่ท้าทายเพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y) : กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลจากวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ด้านเงินเดือน (Salary) องค์กรควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากผลของการวิจัยด้านนี้มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กร เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน (Working Condition) องค์กรควรให้ความสำคัญกับสภาพการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นที่ท่านได้รับในปัจจุบันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กร เนื่องจากผลของการวิจัยด้านนี้มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ สภาพการทำงานของพนักงานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถทำงานในหรือนอกสำนักงาน ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยกับการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดีตามลำดับ

ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) องค์กรควรให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งงานอธิบายงานที่มอบหมายงานให้แก่ท่านได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย เนื่องจากผลของการวิจัยด้านนี้มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิด ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Supervisor, Subordinate, Peer) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาพิจารณาประกอบความคิดของตนเองได้อย่างมีเหตุผล เนื่องจากผลของการวิจัยด้านนี้มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ตรงประเด็นทั้งในหัวข้อที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเพื่อเป็นประโยชน์แก่ทีมงานและองค์กร ตามลำดับ

ด้านนโยบายการบริหารงานองค์กร (Company Policies and Administrative Policies) องค์กรควรให้ความสำคัญกับ การเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงานที่ท่านปฏิบัติ เนื่องจากผลของการวิจัยด้านนี้มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) องค์กรควรให้ความสำคัญกับ ความพึงพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานที่เป็นส่วนตัว เนื่องจากผลของการวิจัยด้านนี้มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ ความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) องค์กรควรให้ความสำคัญกับ ความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมทำให้ท่านก้าวหน้าต่อไปได้ เนื่องจากผลของการวิจัยด้านนี้มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ การมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุ ตามลำดับ

2. สำหรับการทําวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross sectional study) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว ซึ่งมีข้อจำกัด คือ ผลการวิจัยนี้เป็นเพียงการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ไม่สามารถติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพเศรษฐกิจหรือสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นใน

งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในระยะยาว (Longitudinal research) เพื่อได้ศึกษาในระยะยาว เพื่อทราบความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. 12 (2), 143 – 157.
- วารี ทิพย์เนตร. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา ดีทอง. (2563). ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 3(2), 71-80.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวคนธ์ ศิริกิตากร. (2566). *บริหารคนและองค์กรในโลกยุคคลื่นที่ 4*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ทรู ดิจิตอล.
- โอภาส จุเลิศตระกูล. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York : John Wiley & Sons. Inc
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- HREX.asia. (2019). *สิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานคืออะไร*. สืบค้น เมื่อ 10 กันยายน 2566, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/>