

RESEARCH ARTICLE

Job Satisfaction of Generation Y in Mueang District, Trang Province

Wisuttinee Taneerat

Faculty of Commerce and Management,
Prince of Songkhla University,
Trang Campus, Thailand

Hasan Akrim Dongnadeng

Faculty of Commerce and Management,
Prince of Songkhla University,
Trang Campus, Thailand

Kotchakan Ayapitak

Faculty of Commerce and Management,
Prince of Songkhla University,
Trang Campus, Thailand

Kamonporn Sungrachakit

Faculty of Commerce and Management,
Prince of Songkhla University,
Trang Campus, Thailand

Jirasuta Klammat

Faculty of Commerce and Management,
Prince of Songkhla University,
Trang Campus, Thailand

Thanawat Rattanapong

Faculty of Commerce and Management,
Prince of Songkhla University,
Trang Campus, Thailand

Phattadon Phetsawat

Faculty of Commerce and Management,
Prince of Songkhla University,
Trang Campus, Thailand

Abstract

This research aimed to study the job satisfaction of Generation Y and compare the job satisfaction level by demographic categorization. The sample was 400 respondents from Generation Y (those born between 1981 and 1994/6) working in nonprofit and for-profit sectors. The research instrument was a questionnaire with a confidence value of 0.941. The statistics used in the data analysis are descriptive, t-test, and one-way ANOVA. The results showed that employees' job satisfaction was high level ($\bar{x} = 4.04$, S.D. 0.445), in which the Advance Opportunity was the highest average score, followed by Achievement, Cultural and Environmental Working, Promoting, Work-Life Balance, Benefits, and Income, respectively. The results of comparing the level of job satisfaction when classified by marital status were not different. But sex, age, education level, occupation, working experience, income, and current medical welfare significantly differed in job satisfaction at the 0.05 and 0.01 levels.

Keywords

Job satisfaction, working, generation Y

CORRESPONDING AUTHOR

Wisuttinee Taneerat, Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University, Trang Campus, Muang, Trang, 92000 Thailand. Email: wisuttinee.t@psu.ac.th
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง

วิสุทธิณี ธานีรัตน์

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

ฮาซันอักกรม ดงนะแดง

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

กชกานท์ อาญาพิทักษ์

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

กมลพร สังราชกิจ

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

จิรสุตตา กล้ามาตย์

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

ธนวัฒน์ รัตนพงศ์

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

พัทธดนย์ เพ็ชรสวัสดิ์

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และมีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. 0.445) โดยด้านโอกาสความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสความสำเร็จในอาชีพ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ อายุการทำงาน รายได้ และสวัสดิการการรักษายาบาลในปัจจุบันต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ, การปฏิบัติงาน, เจเนอเรชั่นวาย

บทนำ

ในปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นกิจวัตรประจำวันที่สำคัญสำหรับมนุษย์วัยทำงานทุกคน เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาทำมากถึง 8-10 ชั่วโมงในแต่ละวัน หรือเท่ากับ 1 ใน 3 ของเวลาที่มี ซึ่งสำหรับในบางคนอาจจะใช้เวลามากกว่านั้นตามความแตกต่างของลักษณะงาน ดังนั้น ผู้ที่อยู่ในช่วงวัยทำงานจึงจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน เพื่อจะได้ผลลัพธ์ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง ไม่ว่าจะเพื่อบรรลุเป้าหมายในทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การได้รับค่าตอบแทน เงินโบนัสประจำปี สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นต้น หรือในบางกรณีอาจจะเป็นการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านสังคม อาทิ การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และชื่อเสียงก็ตาม แต่ไม่ว่าจะเป็นการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ใด ทั้งนี้ หากพิจารณาแล้ว จะเห็นได้ว่ากลุ่มวัยทำงานที่เป็นกำลังหลักสำคัญกลุ่มหนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ก็คือ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย(สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง, 2565) โดยคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่มีอายุตั้งแต่ 28-42 ปี หรือเป็นผู้ที่เกิดอยู่ระหว่างปี พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2537 ซึ่งในประเทศไทยจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 พบว่า ประเทศไทยมีประชาชนในกลุ่มนี้ จำนวน 14,195,182 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 22 เมื่อเทียบกับสัดส่วนประชาชนทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) ดังนั้น กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มคนที่จะต้องทำงานเพื่อหารายได้นำมาดูแลกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ซึ่งในปัจจุบันมีอายุอยู่ระหว่าง 58-78 ปี ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มคน เจนเนอเรชั่นวายซึ่งในปัจจุบันมีอายุอยู่ระหว่าง 7-27 ปี ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเด็กและเยาวชนนั่นเอง (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

นอกจากนี้ ในปัจจุบันคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายจัดเป็นกลุ่มคนที่ค่อนข้างใหญ่ในตลาดแรงงาน ซึ่งหลายคนอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร ตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง โดยหากใครที่มีความรู้ความสามารถก็อาจสามารถเลื่อนเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรได้ ซึ่งคนกลุ่มนี้จะกระจายไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ดังนั้น จึงถือเป็นกลุ่มที่เป็นกำลังสำคัญกลุ่มหนึ่งในการขับเคลื่อนการทำงานในแต่ละองค์กร สำหรับลักษณะของคนกลุ่มนี้นั้น เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่เกิดและเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี จึงเป็นคนที่มีไฟแรงในการทำงาน สามารถทำงานกับอุปกรณ์ดิจิทัลและสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี ในส่วนของลักษณะนิสัยในการทำงานของคนกลุ่มนี้มักเป็นคนที่ต้องการความชัดเจนในการทำงาน มีความคิดเป็นของตนเองและต้องการการยอมรับ ค่าชื่นชม รวมทั้งสามารถทำอะไรได้หลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน เพราะมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และคนกลุ่มนี้จะเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบความท้าทายและการแข่งขัน มุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงาน จึงทำให้คนกลุ่มนี้มักจะไม่ทนกับการทำงานไปวัน ๆ และพร้อมที่จะเปลี่ยนงานได้เสมอ พร้อมกับความคาดหวังในเงินเดือนที่สูงขึ้น จนทำให้หลายองค์กรต้องประสบกับปัญหาการลาออกเพื่อเปลี่ยนงาน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2560)

และเนื่องด้วยลักษณะของคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีความกระหายในการบรรลุผลสำเร็จ จนทำให้หลายคนจึงต้องทุ่มเทในการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับตนเอง ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน จนอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจได้ในเวลาต่อมา สำหรับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการ

ทำงานจึงเป็นประเด็นที่คนกลุ่มนี้ต่างมุ่งให้ความสำคัญ ทั้งนี้ เครื่องมือในการวัดผลการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม (ขวัญใจ ทองศรี, 2564) ด้วยเหตุนี้ องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกจึงพยายามหาแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อช่วยจูงใจให้บุคลากรต่างทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ในกรณีของประเทศไทย เพื่อให้การพัฒนาคนสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ จึงได้มีการบรรจุเข้าเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายหลักในการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งได้มีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการไปเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมา ในด้านการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ นั่นคือ การมุ่งพัฒนาให้คนมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นประเด็นจำเป็น กล่าวคือ หากมีความพึงพอใจแล้วจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณได้ และยังจากผลของสถานการณ์การระบาดไวรัสโควิด-19 ตลอดระยะเวลากว่า 2 ปีนับจากที่มีการพบผู้ป่วยครั้งแรกที่เมืองอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ภาคกลางของประเทศจีน ถือได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อไทยต่าง ๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ซึ่งรวมถึงการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนการทำงานภายใต้สภาพการทำงานในยุคปกติใหม่อีกด้วย (มีทนา เมฆตรง และวันชัย มีสิริ, 2565)

สำหรับในพื้นที่จังหวัดตรัง เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคใต้ฝั่งอันดามัน ซึ่งมีผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว (GPP per capita) อยู่ที่ 102,221 และมีอัตราการมีงานทำ ร้อยละ 72.2 ซึ่งลดลงจากปีพ.ศ. 2562 ก่อนเกิดสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ถึงร้อยละ 27 นอกจากนี้ หากพิจารณาสัดส่วนของประชากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายเมื่อเทียบกับสัดส่วนประชาชนทั้งจังหวัด พบว่า มีสัดส่วนร้อยละ 30 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากกว่าในระดับประเทศ (สำนักงานสถิติจังหวัดตรัง, 2565) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอยากจะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายเพื่อจะได้ทราบเกี่ยวกับความพึงพอใจ เพื่อจะได้หาแนวทางในการพัฒนาการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายให้สามารถดึงศักยภาพออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้นั่นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง
- 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มคน Generation

แนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งกลุ่มประชากร เป็นเจเนอเรชันต่าง ๆ เป็นการแบ่งกลุ่มตามหลักประชากรศาสตร์ โดยใช้อายุเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ที่นักคิดด้านเศรษฐศาสตร์นำมาใช้ในการแบ่งกลุ่มผู้ซื้อผู้ชาย เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมที่ต่างกันของคนในแต่ละกลุ่ม Generation โดยมีการแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

กลุ่มที่ 1 Baby Boomers คือ กลุ่มคนที่เกิดในปี ค.ศ. 1944 ถึง 1964 (พ.ศ.2487-2507) ปัจจุบันในปี พ.ศ. 2565 มีอายุระหว่าง 58-78 ปี (กลุ่มผู้สูงอายุ)

กลุ่มที่ 2 Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดในปี ค.ศ. 1965 ถึง 1979 (พ.ศ.2508-2522) ปัจจุบันในปี พ.ศ. 2565 มีอายุระหว่าง 43-57 ปี

กลุ่มที่ 3 Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดในปี ค.ศ. 1980 ถึง 1994 (พ.ศ.2523-2537) ปัจจุบันในปี พ.ศ. 2565 มีอายุระหว่าง 28-42 ปี เป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากและเป็นช่วงอายุที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน

กลุ่มที่ 4 Generation Z คือกลุ่มคนที่เกิดในปี ค.ศ. 1995 ถึง 2015 (พ.ศ.2538-2558) ปัจจุบันในปี พ.ศ. 2565 มีอายุอยู่ระหว่าง 7-27 ปี

อย่างไรก็ตาม Miller และ Washington (2008) ได้ตั้งข้อสังเกตว่ากลุ่มเจเนอเรชันวัยนั้นส่วนใหญ่เป็นรุ่นลูกของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) และเป็นน้องของเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ซึ่งในปัจจุบันนับได้ว่าเป็นกลุ่มคนที่เกิดขึ้นในช่วงที่เศรษฐกิจเฟื่องฟู ตลาดหุ้นเติบโต และมีการลงทุนในโครงการใหญ่ๆ เกิดขึ้นมากมาย ดังนั้น กลุ่มเจเนอเรชันวัยจึงเป็นกลุ่มคนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองค่อนข้างสูง ทะเยอทะยาน มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการชีวิตที่มีความยืดหยุ่น ชอบความท้าทาย นอกจากนี้ ที่สำคัญคือคนกลุ่มนี้ยังให้ความสำคัญกับตัวเองมากกว่าคนในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สและเจเนอเรชันเอ็กซ์

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง รักและชอบใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการ เกิดเป็นความพอใจ กำลังใจ และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยสามารถแยกพิจารณาออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทน 2. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ 3. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 4. ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน 5. ด้านโอกาสความก้าวหน้า 6. ด้านโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง 7. ด้านโอกาสความสำเร็จในอาชีพ

อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความขึ้น

ชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง 2. ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสภาพแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานและจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือนและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Herzberg, F. et al., 1959)

แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ

Maslow (1970) ได้กล่าวเอาไว้ว่าเมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็คงยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ โดยความต้องการของมนุษย์มีติดตัวมาแต่กำเนิด และความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับชั้น ตั้งแต่ชั้นแรกไปสู่ความต้องการชั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

ระดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลอดภัยส่วนมากเกี่ยวกับความปลอดภัยของร่างกาย

ระดับที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Social Needs) ความต้องการทางด้านสังคม เป็นความต้องการด้านความรัก ความพอใจ การมีส่วนร่วมและการยอมรับ เป็นการสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้

ระดับที่ 4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Egoistic Needs) ความต้องการที่สะท้อนให้เห็นความต้องการของบุคคลเกี่ยวกับการยอมรับตนเองและความต้องการชื่อเสียงเกียรติศักดิ์ บารมีฐานะ เป็นที่ยอมรับนับถือจากคนอื่น

ระดับที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จชีวิต เป็นความต้องการ ชั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ อยากรู้ให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความต้องการของตน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y สามารถสรุปได้ดังนี้ วาริณี โพธิราช (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ลูกจ้าง มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากนั้นมี 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และพบว่า ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นั้นมี 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ และด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ลูกจ้าง ในมหาวิทยาลัยฯ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย นั้นมีเพียง 1 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการ

พัฒนาความสามารถของบุคคล ส่วนอัจฉิมา บำเพ็ญบุญและพุฒิศร จิรายุส (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า ปัจจัยด้านโอกาสความสำเร็จในอาชีพ ปัจจัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ปัจจัยด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวและปัจจัยด้านค่าตอบแทน นอกจากนี้ ธัญพร สีนพัฒนพงศ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน นารี อุดร และคณะ (2561) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า การส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งการทำให้พนักงานได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จึงควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตรังในครั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยไว้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร คือ ประชาชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และมีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง จำนวน 142,598 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดตรัง, 2564) สำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยใช้การเจาะจงเลือกศึกษาเฉพาะในเขตอำเภอเมือง เนื่องจากบริเวณดังกล่าวเป็นที่ตั้งของสำนักงานจำนวนมาก ทำให้มีประชากรวัยทำงานที่หลากหลาย จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการออกแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการในการประมวลผลการวิจัย มีการแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ อายุการทำงาน รายได้ และสวัสดิการการรักษาพยาบาลในปัจจุบัน เป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบหลายข้อ (Multiple Choice) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประชาชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของผู้ปฏิบัติงาน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ 3) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 4) ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน 5) ด้านโอกาสความก้าวหน้า 6) ด้านโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง และ 7) ด้านโอกาสความสำเร็จในอาชีพ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเป็นคำถามแบบปลายเปิด

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y ซึ่งอาศัยอยู่ในอำเภออื่นของจังหวัดตรัง จำนวน 30 คน แล้วนำคำตอบที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.941 ดังนั้น แบบสอบถามจึงมีค่าความเชื่อมั่นในระดับยอดเยี่ยม (Cronbach, 1970)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ด้วยวิธีการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และนำเสนอข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ อายุการทำงาน รายได้ และสวัสดิการการรักษาพยาบาลในปัจจุบัน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตอำเภอเมืองจังหวัดตรัง ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ 3) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 4) ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน 5) ด้านโอกาสความก้าวหน้า 6) ด้านโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง และ 7) ด้านโอกาสความสำเร็จในอาชีพ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการแปรผลจากค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยมีเกณฑ์การแปรผลค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. การศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตรัง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบแบบที (T-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons Test) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ .01

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเกินกว่าครึ่งเป็นเพศชาย (จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5) มีอายุระหว่าง 33-37 ปี (จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7) มีสถานภาพสมรส (จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9) อาชีพข้าราชการ (จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9) ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี (จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6) มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท (จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9) และได้รับสิทธิข้าราชการในการรักษาพยาบาล (จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{x}= 4.04, S.D.=0.445$) ซึ่งด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{x}= 4.19, S.D.= 0.399$) รองลงมาคือ ด้านโอกาสความสำเร็จในอาชีพ ($\bar{x}= 4.12, S.D.= 0.479$) ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{x}= 4.04, S.D.= 0.520$) ด้านโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x}= 4.04, S.D.= 0.528$) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{x}= 4.03, S.D.= 0.484$) ด้าน

สวัสดิการและผลประโยชน์ (\bar{x} = 3.95, S.D. = 0.608) และสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทน (\bar{x} = 3.94, S.D. = 0.684) มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ อายุการทำงาน รายได้ และสวัสดิการการรักษาพยาบาลในปัจจุบันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 ส่วนเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยด้านโอกาสความก้าวหน้าแตกต่างกันน้อยที่สุด ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

ประเด็น	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านค่าตอบแทน	3.94	0.684	มาก
1. ค่าตอบแทนและเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระงาน	4.48	0.842	มากที่สุด
2. พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	4.05	0.905	มาก
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม	3.96	0.811	มาก
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์	3.95	0.608	มาก
1. ได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดนักขัตฤกษ์	4.15	0.811	มาก
2. หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.08	0.857	มาก
ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ			
3. พอใจกับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ	4.04	0.836	มาก
ด้านความสมดุลชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.03	0.484	มาก
1. ในเวลางานตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อหลังเวลาเลิกงานจะได้ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัว	4.36	0.720	มากที่สุด
2. ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขให้กับตนเองและครอบครัว หลังเลิกงาน เช่น ออกกำลังกาย รับประทานอาหารกับสมาชิกในครอบครัว	4.21	0.738	มากที่สุด
3. สามารถแยกแยะระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้	4.10	0.722	มาก
ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน	4.04	0.520	มาก
1. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ/ปรึกษาในการทำงานเป็นอย่างดี	4.17	0.804	มาก
2. พอใจกับวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน	4.17	0.756	มาก
3. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับพนักงาน	4.14	0.807	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	4.19	0.399	มาก
1. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จและทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	4.33	0.688	มากที่สุด
2. เห็นถึงโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	4.32	0.747	มากที่สุด
3. ต้องการทำงานในหน่วยงานปัจจุบันจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน	4.29	0.801	มากที่สุด
ด้านโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง	4.04	0.528	มาก
1. เห็นถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.25	0.820	มากที่สุด
2. มีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม	4.18	0.857	มาก
3. มีตำแหน่งที่พร้อมจะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.10	0.773	มาก
ด้านโอกาสความสำเร็จในอาชีพ	4.12	0.479	มาก
1. การเห็นถึงโอกาสความสำเร็จในอาชีพ	4.34	0.760	มากที่สุด
2. หน่วยงานมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ	4.24	0.744	มากที่สุด
3. มีระบบประเมินผลงานที่เป็นธรรมและกำหนดชัดเจน	4.21	0.860	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.04	0.445	มาก

ตารางที่ 3. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความพึงพอใจ	ข้อมูลส่วนบุคคล							
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อาชีพ	อายุการทำงาน	รายได้	สวัสดิการการรักษาพยาบาลในปัจจุบัน
1. ด้านค่าตอบแทน	✓ (t=21.62)**	✓ (F=4.92)**	✓ (F=8.32)**	-	✓ (F=7.40)**	✓ (F=26.06)**	✓ (F=16.29)**	✓ (F=4.13)**
2. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์	✓ (t=13.78)**	✓ (F=5.28)**	✓ (F=6.13)**	-	✓ (F=4.82)**	✓ (F=17.83)**	✓ (F=9.61)**	✓ (F=3.58)**
3. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	✓ (t=9.19)**	-	✓ (F=5.59)**	-	✓ (F=7.57)**	✓ (F=9.06)**	✓ (F=8.78)**	✓ (F=4.26)**
4. ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน	✓ (t=11.05)**	✓ (F=4.03)*	✓ (F=4.41)**	-	✓ (F=9.45)**	✓ (F=8.99)**	✓ (F=5.05)**	✓ (F=3.78)**
5. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	-	-	-	-	✓ (F=3.30)**	-	-	-
6. ด้านโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง	✓ (t=6.67)**	✓ (F=7.98)**	✓ (F=6.61)**	-	✓ (F=5.31)**	✓ (F=15.21)**	✓ (F=6.22)**	✓ (F=3.24)*
7. ด้านโอกาสความสำเร็จในอาชีพ	-	✓ (F=9.60)**	✓ (F=5.46)**	-	✓ (F=3.73)**	✓ (F=8.17)**	✓ (F=6.43)**	✓ (F=3.08)*
รวม	✓ (t=12.06)**	✓ (F=6.10)**	✓ (F=7.88)**	-	✓ (F=8.18)**	✓ (F=16.90)**	✓ (F=10.78)**	✓ (F=4.39)**

หมายเหตุ ✓ และ *,** หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 ตามลำดับ - หมายถึง ไม่มีความแตกต่าง

สรุปและอภิปรายผล

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย

จากผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้สามารถอภิปรายได้ว่าเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบทำงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งสวัสดิการจากองค์กรภาครัฐถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบัน ไม่ว่าจะ เป็น 1) ด้านครอบครัว เกี่ยวกับการใช้สิทธิรักษาพยาบาลของข้าราชการกับบุคคลในครอบครัวได้ 2) ด้านความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ ประกอบด้วย เงินบำเหน็จบำนาญที่ข้าราชการได้รับ หลังเกษียณอายุออกจากราชการ การแบ่งเบาค่าครองชีพ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยสามารถตอบสนองความต้องการในการบรรเทาความเดือดร้อนในชีวิต ช่วยเหลือด้านสุขภาพ การกู้เงิน การเบิกค่าเรียนบุตรได้ (เบญจธรรม ดิสกุลและมณฑล สรไกรกิติกุล, 2561, น.55-56) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สงนวน (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดของ โควิด-19 ที่มีต่อข้าราชการและพนักงานที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลกระทบด้านการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความเป็นอยู่เป็นด้านที่ได้รับผลกระทบสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพจิต และด้านสาธารณสุข นอกจากนี้สามารถอภิปรายในรายด้านได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน จะเห็นได้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานนั้น เป็นลักษณะของการที่องค์กรทำไปเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงาน โดยมีทั้งในรูปแบบที่เป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อแลกกับผลงานหรือบริการที่พนักงานได้ทำให้มีความสำคัญต่อลูกค้าองค์กร และประเทศโดยรวม (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2557) สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัจฉิมา บำเพ็ญบุญ และพุดธิธร์ จิรายุส (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย และพบว่า ค่าตอบแทนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์นั้น ถือได้ว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากหากพิจารณาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1987) แล้วจะเห็นได้ว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เพราะถึงแม้ว่าปัจจัยดังกล่าวนี้จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำโดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรไม่จัดให้ หรือมีการจัดที่ไม่เหมาะสม อาจส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเฉลียว ไชยเชษฐ (2558) ที่ได้กล่าวถึงสวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานว่า สวัสดิการดังกล่าวอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย

ด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในปัจจุบันนอกจากกลุ่มเจเนอเรชันวายจะให้ความสำคัญกับลักษณะงานแล้ว ต่างก็มีการพิจารณาและให้ความสำคัญกับการสร้างความ

สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวด้วย ทั้งในด้านการให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขให้แก่ตนเองและครอบครัวหลังเลิกงาน การให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพกายและใจของตนเอง ผ่านกิจกรรมการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารร่วมกัน หรือการหากิจกรรมทำภายในครอบครัว หรือแม้แต่การสามารถทำงานที่บ้านได้ในบางวัน (Work from Home) โดยไม่จำเป็นจะต้องเข้าสำนักงาน เป็นต้น โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของปีทमारณ จินดาร์ักษ์และสายสุนีย์ เกษม (2562) ที่พบว่า ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหน่วยงาน/หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานในดูแลครอบครัว เป็นสิ่งที่จะเพิ่มระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวได้ รวมถึงในเรื่องของความเครียดในการทำงานที่ลดลง ซึ่งมีส่วนช่วยยกระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน สำหรับลักษณะทางด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม เพราะฉะนั้นในลักษณะด้านนี้ถือว่ามีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะมีผลตั้งแต่ความรู้สึกอยากมาทำงาน การใช้ชีวิตอยู่ในระหว่างการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จนกระทั่งความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังจากเลิกงาน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าเกี่ยวกับกับพนักงานตลอดระยะเวลาของการทำงานก็ว่าได้ ซึ่งหลายครั้งหากพนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจต่อวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน ก็อาจนำไปสู่การตัดสินใจลาออกก็เป็นได้ การสร้างบรรยากาศของการเป็นองค์กรแห่งความสุข จึงเป็นสิ่งที่กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายให้ความสำคัญ (กอปรลาภ อภัยภักดิ์, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ อัจจิมา บำเพ็ญบุญ และพุมิธร จิรายุส (2559) ที่ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือและสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น การที่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่จะให้ความช่วยเหลือ สภาพแวดล้อมในการทำงานสนับสนุนการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือและชื่นชม และความรู้สึกมีความสุขอยากไปทำงานทุกวัน

ด้านโอกาสความก้าวหน้า เมื่อพนักงานได้ก้าวเข้าสู่โลกของการทำงาน ต่างล้วนต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง เพื่อเติมเต็มความต้องการทางด้านสังคมในการได้รับการยอมรับ (Social Needs) ในระดับที่ 3 และความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Egoistic Needs) ความต้องการที่สะท้อนให้เห็นความต้องการของบุคคลเกี่ยวกับการยอมรับตนเองและความต้องการชื่อเสียงเกียรติศักดิ์ บารมี ฐานะ เป็นที่ยอมรับนับถือจากคนอื่น ในระดับที่ 4 (Maslow, 1970) สอดคล้องกับผลงานของสุกัญญา แก้วประเสริฐ และลลิตา นิพิฐุประศาสน์ สุนทรวิภาต (2561) ที่พบว่าความก้าวหน้าในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับค่าตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน การได้รับหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่สูงขึ้น นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระดับปัจจัยต่าง ๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในเชิงบวก โดยปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าสูงสุด เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานของ นารี อุดร และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสังคมในการทำงาน ด้านเวลาการทำงาน จะเห็นได้ว่าพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ของคนในองค์กรเป็น

อย่างมาก กล่าวคือถ้าพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายได้รับการยอมรับนับถือในตนเองหรือมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายก็จะเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้นไปกว่าเดิม

ด้านโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ในประเด็นนี้ถือว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ และมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเมื่อปฏิบัติมาในองค์กรสักระยะหนึ่งก็ย่อมมีความต้องการในการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยหากในสถานที่ทำงานผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ พัฒนาทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ พนักงานต้องการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากเห็นถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยแล้วก็จะยิ่งทำให้มีความพึงพอใจ และอยากเจริญเติบโตไปกับองค์กรดังกล่าว สอดคล้องกับผลงานของ ฮีธ ภัทร ศรีทะวงษ์ นวลละออง อรรถรังสรรค์ และนริศรา สัจจงพงษ์ (2560) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในด้านต่าง ๆ อาทิ การให้ความสำคัญกับการเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งกระตุ้นทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ตนเองได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านโอกาสความสำเร็จในอาชีพ หากในองค์กรทำให้พนักงานในองค์กรสามารถรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ว่าหากปฏิบัติงานในองค์กรแล้วเห็นถึงโอกาสแห่งความสำเร็จได้ ก็จะส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจ สำหรับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพนั้น อาจพิจารณาได้ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบทบาทการทำงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านการเงิน 4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Gattiker & Larwood, 1986, pp. 79-80) ดังนั้น สำหรับพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายหากพนักงานสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทราบจุดแข็งจุดอ่อนในการทำงานของตนเองและพยายามที่จะหาวิธีในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอยู่เสมอ ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนพนักงานเป็นอย่างดี และมีระบบประเมินผลงานที่เป็นธรรมและชัดเจนก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน สอดคล้องกับผลงานของ รัชชา เมืองสุวรรณ (2564) กล่าวว่า บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะ มาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันรวมถึงองค์กรให้ผลตอบแทนสูงเพียงพอต่อการหาเลี้ยงชีพสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ในส่วนของปัจจัยด้านเพศ เนื่องจากผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันมาก ทั้งในเรื่องความคิด ทัศนคติ ค่านิยม ซึ่งเป็นผลมาจากสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในส่วนของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานก็มีความแตกต่างกัน เนื่องจากการ

ทำงานในหลายองค์กร เพศมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมาก โดยเฉพาะในบางตำแหน่งหน้าที่พนักงาน เจเนอเรชั่นวายเพศชายอาจจะสามารถโยกย้ายได้ง่าย และคล่องตัวกว่าพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่เป็นเพศหญิง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัจจิมา บำเพ็ญบุญและพุดิธร จิรายุส (2559) ที่ได้กล่าวว่า เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y แต่สอดคล้องกับการศึกษาของธัญเทพ ไกรศรีและภควดี พัฒน์มณี (2562) ที่ได้ข้อค้นพบจากการศึกษาว่าลักษณะปัจจัยทางเพศส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านความคิด และพฤติกรรม ทศนคติและความรู้สึกนึกคิดของแต่ละอายุจึงไม่เหมือนกัน โดยกลุ่มคนที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในชีวิตที่มากกว่ากลุ่มคนที่มีอายุน้อยกว่า นอกจากนี้ อายุยังมีผลต่อการชั่งใจหรือจูงใจ ซึ่งคนที่มีอายุมากจะจูงใจหรือชั่งใจได้ยากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) ได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีตำแหน่งงานและเงินเดือนที่สูงกว่า และอยู่ในวัยที่ลงตัวกับงานที่ทำแล้ว จึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ในทางกลับกันพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะอยู่ทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลาานาน

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของปัจจัยด้านรายได้และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายเนื่องจากรายได้หรือเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ระดับเงินเดือนที่สูงจะมีระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าระดับเงินเดือนที่ต่ำกว่า และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมทำให้มีความรู้สึนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มคนที่มีการศึกษาสูงจะมีสามารถในการเป็นผู้รับสารได้ค่อนข้างดี รวมทั้งกลุ่มคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจอะไรได้ง่าย แต่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ หากไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลมาสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชไมพร คงโพ (2559) กล่าวว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน หากบริษัทสามารถให้ผลตอบแทนจากการทำงานได้เพียงพอต่อการดำรงชีพของพนักงานแล้ว พนักงานก็จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญของการกำหนดขอบเขตของการเลือกงาน ยังมีการศึกษาสูงก็จะมีอิสระในการเลือกงานมากขึ้น หรือคนที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสในการเลือกงานได้มากกว่า

ด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าอาชีพแต่ละอาชีพมีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ลักษณะงาน เงินเดือน ผลประโยชน์ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิฑิตมา เสริมวิวัฒน์วงศ์ (2557) พบว่า อาชีพหรือตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ในด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน หากบุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สูงจะยิ่งทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญ ถูกต้อง แม่นยำ มีประสิทธิภาพ รวมถึงมี

ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ไม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กรมากนัก คนที่มีอายุงานมากกว่าจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่อายุน้อย สอดคล้องกับผลงานของ อมรรรัตน์ จันทรเกตุ (2560) พบว่า อายุการทำงานและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อย่างไรก็ดี สำหรับประเด็นด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาลนั้น ถือได้ว่าสวัสดิการการรักษาพยาบาลเป็นบริการที่หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชน จัดให้มีขึ้นเพื่อที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จะได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับผลประโยชน์อื่นนอกจากเงินเดือน เนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ร่างกายสุขภาพของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ หากร่างกายของผู้ปฏิบัติงานไม่พร้อมจะส่งผลต่อการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเบญจธรรม ดิสกุล (2558, น. 103-105) ที่พบว่าสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นสิ่งที่หน่วยงานจัดให้หรือมีให้กับบุคลากรในการดูแลด้านสุขภาพอนามัยของบุคลากร เช่น สวัสดิการการช่วยเหลือด้านค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การให้ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำให้เกิดความพึงพอใจในปารปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะในกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายที่เริ่มมีการตระหนักและให้ความสำคัญกับด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น

แต่ทั้งนี้ ในส่วนของปัจจัยด้านสถานภาพสมรส พบว่า ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ในปัจจุบันสถานภาพการสมรสนั้นไม่ค่อยส่งผลต่อการทำงาน เพราะไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็สามารถทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้ ประกอบกับกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายเป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วงวัยการค้นหาคำถามความต้องการของตนเองเจอแล้วว่าตนเองต้องการทำงาน/อาชีพใด จึงสามารถมุ่งมั่นและพัฒนางานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพได้ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็ตาม โดยสอดคล้องกับผลการศึกษานของนภควัฒน์ กิรติพิพัฒน์กร (2561) ซึ่งพบว่าสถานภาพสมรสต่างกันไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรมีการให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีน้ำใจคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ทดลองสิ่งใหม่ๆที่มีความท้าทายและได้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

2. องค์กรควรมีการส่งเสริมสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมครอบคลุมในทุกด้าน รวมถึงมีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอ เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันต้องสามารถทำงานได้ในทุกที่และทุกเวลา ดังนั้น หากมีอุปกรณ์ที่พร้อมสามารถใช้งานได้จริง จะสามารถทำให้พนักงานสามารถทำงานได้คล่องตัวมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติและความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ไม่ใช่ความรู้สึกที่เกิดขึ้นถาวร ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2563). *Gen Y/Gen Me*. สืบค้นจาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1251>
- กอปปรลาภ อภัยภักดี. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(1), 315-331.
- กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ขวัญใจ ทองศรี. (2564). คุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวพุทธจิตวิทยา. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 325-337.
- เฉลียว ไชยเชษฐ. (2558). *การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชไมพร คงโพ. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ฐิติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัญชีการเงินของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนา คาร แห่ง ประเทศไทย. (2555). *เจาะลึกคน Gen Y*. สืบค้นจาก https://www.bot.or.th/Thai/Phrasiam/Documents/Phrasiam_2_2555/15.pdf
- ธัญเทพ ไกรศรี, และภควดี พัฒน์มณี. (2562). บรรยากาศภายในองค์กรและความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 2(3), 73-87.
- ธัญพร สีนพัฒน์พงศ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรภัทร ศรีทะวงษ์, นวลละออง อรรถรังสรรค์ และนริศรา สัจจงพงษ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยสารคาม*, 9(4), 75-87.

- นนภควัฒน์ กิริติพิพัฒน์กร. (2561). การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกแม่บ้านและแผนกต้อนรับส่วนหน้า สำหรับโรงแรมห้าดาวในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, (12) ฉบับพิเศษ, 19-35.
- นารี อุดร, วัลลิกา ฉลากบาง, วาโร เฟิงส์สวัสดิ์, และพรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(1), 213-222.
- เบญจธรรม ดิสกุล, และ.มณฑล สรไกรกิติกุล (2561). เบื้องลึกของการเป็นข้าราชการ : แรงจูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์กร. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 10(1), 55-71.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์, และสายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 1-11.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2556). ความหมายของความพึงพอใจ. สืบค้นจาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- มัทนา เมฆตรง, และวันชัย มีศิริ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในยุคปกติใหม่. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(5), 47-58.
- ระชา เมืองสุวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 125-137.
- ลัดดาวัลย์ สงนวน, และวิสุทธิณี ธานีรัตน์. (2564). รายงานการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์ โควิด-19 ที่มีต่อข้าราชการและพนักงานที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตรัง. การประชุมวิชาการสำหรับนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปี 2564 จุดประกายความรู้สู่ความเป็นเลิศ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2564 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วาริณี โปธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง. (2565). บทบาทของกลุ่ม Generation Y ต่อการพัฒนาประเทศ. สืบค้นจาก <http://www.fpo.go.th>.
- สำนักงานสถิติจังหวัดตรัง. (2565). รายงานสถิติจังหวัดตรัง ประจำปี 2564. สืบค้นจาก <http://trang.nso.go.th/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). สถิติจำนวนประชากรไทย ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565. สืบค้นจาก <http://www.nso.go.th>
- สุกัญญา แก้วประเสริฐ, และลลิตา นิพิฐุประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 5(2), 257-270.
- อมรรัตน์ จันท์เกตุ. (2560). ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัจฉิมา บำเพ็ญบุญ, และพุมิธร จิรายุส. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 14(2), 97-104.

ภาษาอังกฤษ

- Herzberg, F. (1987). "One More Time: How Do You Motivate Employees?". *Harvard Business Review*. 65 (5), 929–943.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986, December). Subjective career success: A study of managers and supports personal. *Journal of Business and Psychology*, 1(2),78-94.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Miller, R. K. & Washington, K. (2008). *Generational focus*. The 2009 Entertainment, media & advertising market research handbook.
- National Statistical Office. (2022). *Statistics of the Thai population as of October 2022*. Retrieved from <http://www.nso.go.th>.
- The Royal Institute's Dictionary, B.E. 2554. *Meaning of satisfaction*. Retrieved from <https://dictionary.orst.go.th/>

Translated Thai References

- Apaiakdi, K. (2020). Happy Environment in the Workplace: Happy Workers and Achieving Goals. *Journal of MCU Humanities Review*, 6(1), 315-331. (in Thai)
- Bank of Thailand. (2012). *Insight gen Y*. Retrieved from https://www.bot.or.th/Thai/Phrasiam/Documents/Phrasiam_2_2555/15.pdf. (in Thai)
- Bumpenboon, A. & Jirayus, P. (2016). Factors Affecting Job Satisfaction to Gen Y. *Modern Management Journal*, 14(2), 97–104. (in Thai)
- Chaiyachet, C. (2015). *Social Welfare Management Affecting Efficiency of Officers in Kasetsart University, Si Racha Campus*. Thesis for Master Degree of business administration in public management, Burapha University, Chon Buri. (in Thai)
- Department of Mental Health. (2020). *Gen Y/Gen Me*. Retrieved from <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1251> (in Thai)
- Dissakul, B. & Sorakraikitikul, M. (2018). Insight of Public Civil Servants: Public Service Motivation and Benefit. *Business Review*, 10(1), 55-71. (in Thai)
- Fiscal Policy Office, Ministry of Finance. (2022). *The role of Generation Y in the development of the country*. Retrieved from <http://www.fpo.go.th>. (in Thai)
- Janket, A. (2017). *Factors Predicting Police Officers' Work Efficiency in Provincial Police Region 2*. Thesis for Master degree of Public Administration in Public and Private Management, Burapha University. (in Thai)
- Jindarak, P. & Kasem, S. (2019). Work-life Balance and Generations Diversity. *Executive Journal*, 39(1), 1-11. (in Thai)

- Kaewprasert, S. & Niphipasart Soonthonvipart, L. (2018). Factors affecting to the career path of assistant district chief officer in the lower central zone. *Kasetsart University Political Science Review Journal*, 5(2), 257-270. (in Thai)
- Kongpo, C. (2016). *Job satisfaction of personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin*. Thesis for Master Degree of business administration in management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Nakhon Pathom. (in Thai).
- Kriratiphiphatkorn, N. (2018). Comparison Study of Employee' Satisfaction of Housekeeping Division and Front Office Division in 5 -star Hotels, Bangkok Metropolitan Area. *Dusit Thani College Journal*, 12 (Special Issue), 19-35. (in Thai)
- Krisri, T. & Patmanee, P. (2019). Organizational climate and job satisfaction of office workers with various gender identities in Bangkok metropolitan region. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University*. 2(3), 73-87. (in Thai)
- Mektrong, M. & Meesiri, W. (2022). Quality of Work Affects the Productivity of People in the New Normal Era. *Journal of MCU Social Science Review*, 11(5), 47-58. (in Thai)
- Muengsuwan, R. (2021). Organizational Commitment of Academic Supporting Staff, Burapha University, Chonburi Province. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 8(2), 125-137. (in Thai)
- National Statistical Office of Thailand. (2022). *Statistics of the Population of Thailand as of October 2022*. Retrieved from <http://www.nso.go.th>. (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2022). *National Economic and Social Development Plan No. 13*. Retrieved from https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf (in Thai)
- Photirach, W. (2015). *Quality of Working Life of Employee in Mahamakut Buddhist University*. Thesis for Master Degree of Social Work in Social Welfare Administration and Policy, Thammasat University. (in Thai)
- Sermiwatwong, T. (2014). *Factors Affecting Job Satisfaction of Accounting and Finance Personnel in a Private Company of Power Business group*. Thesis for Master degree of Business Administration. Srinakharinwirot University, Bangkok. (in Thai)
- Sinpattanapong, T. (2017). *Factors Affecting Employee's Job Satisfaction in Metropolitan Electricity Authority (Bangkok area)*. Thesis for Master degree of Business Administration in Management, Thammasat University. (in Thai)
- Songnuan, L. & Taneerat, W. (2021). Study on the impact of the COVID-19 situation on government officials and employees of local administrative organizations in Trang province, Thailand. Paper presented at the *Humanities and Social Sciences Students of the Year 2021 Conference: Sparking Knowledge for Excellence*, November 11, 2021, Chandrakasem Rajabhat University. (in Thai)
- Sritawong, T., Attharangsun, N. & Sujchaphong, N. (2017). The Relationship between Job Advancement and Job Satisfaction of Rubber Authority of Thailand office. *Journal of Accountancy and Management*, 9(4), 75-87. (in Thai)

- Teerathanachaiyakun, K. (2014). *Human Resource Management*. Bangkok: Panyachon Press.
(in Thai)
- Trang Provincial Statistical Office. (2021). *Trang Province Statistical Report for the Year 2021*.
Retrieved from <http://trang.nso.go.th>. (in Thai)
- Thongsri, K. (2021). Best Quality of Life According to Buddhist Psychology. *Journal of MCU Humanities Review*, 7(2), 325-337. (in Thai)
- Udon, N., Chalakbang, W., Pengsawat, W., & Steannoppakao, P. (2018). Quality of Work Life of Employees in Public Higher Education Institutions. *Journal of Roi Et Rajabhat University*, 12(1), 213-222. (in Thai)