

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่ม Generation Y
บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด
Factors Affecting Job Satisfaction of Generation Y
Employee at Thaiunion Manufacturing Company Limited
อรนนท์ ประยุกต์* และอรพิน สันติธีรากล**

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัดจำนวน 308 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและเพศชายในจำนวนใกล้เคียงกัน มีอายุระหว่าง 29 – 32 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.18 มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง สังกัดฝ่าย วิศวกรรม 1 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงานรองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีกontrolบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

สำหรับผลการวิเคราะห์ความสามารถของตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า ตัวแปรตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง และตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนกเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด แต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม หรือมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร จังหวัดสมุทรสาคร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ส่วนตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม และรายได้ต่อเดือนไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด หรือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ABSTRACT

The objective of this independent study was to study work satisfaction of generation Y employees towards Thaiunion Manufacturing Company Limited. The samples were 308 generation Y employees. The tool for collecting data was questionnaire. The data was analyzed using descriptive statistics, namely frequency, percentage, mean, and multiple regression analysis.

The results of the study showed that the number of female and male employees were at similar. Most employees (43.18%) were 29–32 years old, single, with Bachelor's degree. Their work period was less than or not exceeding 5 years. Their positions were staff or technician at Engineer Unit 1. Their monthly income was less than or not exceeding 15,000 baht.

The employees showed medium level of overall satisfaction towards work. Their satisfaction towards motivation factors was at the medium level, in the following order: success, nature of work, responsibility, respect, and progress, respectively. Their satisfaction towards supporting factors was at the medium level, in the following order: stability, position, policy and administration, governance, privacy, relationship with their supervisor/subordinates/co-workers, finance, and work situation, respectively.

For the analysis of prediction ability of the following factors: gender, education, position, and monthly income, it was found that for generation Y employees at Thaiunion Manufacturing Company Limited., the positions of staff/technician and assistant to unit head showed significant relation to satisfaction, and the relation if opposite or negative.

Gender, education, the position of unit head, and monthly income showed neither prediction ability nor relation towards satisfaction at work.

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ต้องยอมรับว่าภาคอุตสาหกรรมมีการแข่งขันทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างมาก เพื่อให้องค์การอยู่รอดในสภาพเศรษฐกิจถดถอย ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการขององค์การที่มุ่งสู่ความเป็นองค์การที่เป็นเลิศและมีประสิทธิภาพ สามารถลดต้นทุน เพิ่มรายได้ แม้้องค์การจะมีกลยุทธ์ที่ดีเลิศและการออกแบบองค์การเป็นไปอย่างเหมาะสม แต่การดำเนินงานขององค์การจะประสบความสำเร็จได้ต่อเมื่อบุคลากรมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงานในระดับสูงให้กับองค์การ ผู้จัดการระดับสูงในองค์การต่างตระหนักเป็นอย่างดีว่ากิจกรรมทางการจัดการที่มีความสำคัญ มีผลทำให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานในระดับสูงและช่วยให้

องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นปัญหาที่ท้าทายทางการจัดการ ทั้งองค์การขนาดใหญ่และขนาดย่อมคือการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์การ (อำนาจ ธีระวิช, 2550: 373)

อุตสาหกรรมปลาทูน่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญของไทย ลักษณะของการผลิตเป็นการนำเข้าวัตถุดิบปลาทูน่าเข้ามาแปรรูปในประเทศ และการส่งออกในรูปแบบผลิตภัณฑ์ทูน่ากระป๋องและปรุงแต่งเป็นหลัก โดยมีสัดส่วนการส่งออกร้อยละ 90 ของการผลิตในประเทศ และไทยยังเป็นประเทศผู้ส่งออกปลาทูน่ากระป๋องและปรุงแต่งอันดับหนึ่งของโลก โดยการส่งออกผลิตภัณฑ์ปลาทูน่าบรรจุกระป๋องของไทยปี 2553 มีปริมาณการส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.4 จากปีที่แล้ว สำหรับตัวเลขโดยรวมของการส่งออกสินค้าปลาทูน่าบรรจุกระป๋องในปี 2553 มีปริมาณการส่งออกเท่ากับ 521,205 เมตริกตัน และมีมูลค่าการส่งออกในรูปเงินเหรียญสหรัฐเท่ากับ 1,641 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ขณะที่มูลค่าในรูปเงินบาทเท่ากับ 51,942 ล้านบาท สำหรับตลาดส่งออกสำคัญอันดับหนึ่งคือสหรัฐอเมริกา รองลงมา ได้แก่ ออสเตรเลีย อียิปต์ และแคนาดา โดยมีสัดส่วนการส่งออก 10% 7% และ 6.5% ของมูลค่าการส่งออกรวมตามลำดับ (บริษัทไทยยูเนียน โพรเซสโปรดักส์, 2553: 56)

แนวคิดเรื่อง Generation Y หรือ Generation Y มีการแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นตามช่วงอายุ ต่างๆ กันออกไป เช่น Chester E. (Grout & Perrin, 2002) ได้แบ่งกลุ่มคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1977-1994 (พ.ศ. 2520-2537) อายุระหว่าง 18-35 ปี ได้ให้คำนิยามว่า คนที่เกิดในช่วงปีดังกล่าวเห็นว่า แล็ปท็อป (Laptops) โทรศัพท์มือถือ (Call Phone) ไม่ใช่เรื่องแปลกในชีวิต มีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ ค่อนข้างกับเทคโนโลยี มีความยืดหยุ่น เฉลียวฉลาด มีความรอบรู้และยึดมั่น ในขณะที่เดียวกันไม่มีความอดทน และถูกมองว่าไม่มีสัมมาคารวะต่อผู้ที่อาวุโสกว่า มีความตรงไปตรงมา และเป็นคนช่างสงสัย

สำหรับประเทศไทยได้แบ่งกลุ่มคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1980-1994 (พ.ศ. 2523-2537) อายุระหว่าง 18-32 ปี ได้ให้คำนิยามว่าเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นท่ามกลางความแตกต่างระหว่าง Baby Boomer กับ Generation X กลุ่มคน Generation Y จะมีความเป็นตัวของตัวเองและท้าทายสิ่งที่เป็นอยู่เดิม มีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในทุกอย่างที่ตนสนใจอย่างรวดเร็ว เป็นคนใจร้อน และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556)

เมื่อคนกลุ่มนี้เข้ามาอยู่ในองค์การ ทำให้องค์การมีบุคลากรที่ทำงานร่วมกันถึง 3 ช่วง คือ กลุ่ม Baby Boomer กลุ่ม Generation X และกลุ่ม Generation Y ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่มักประสบปัญหาในการทำงานร่วมกัน โดยมีสาเหตุมาจากความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรม และการสื่อสาร ด้วยบุคลิกของคนกลุ่ม Generation Y ซึ่งมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนต่ำ อยากรู้อยากเห็น ท้าทายกฎระเบียบ ชอบการเปลี่ยนแปลง ค่อนข้างกับเทคโนโลยี กระตือรือร้น ทะเยอทะยานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีมาก มั่นใจในตนเองสูง ไม่เคารพผู้อาวุโส และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550 : 21-26)

ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด มีการรับสมัครพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี และพบปัญหาคืออัตราการลาออกสูง จากการเก็บสถิติของพนักงานที่ลาออก ตลอดระยะเวลา 5 ปี อัตราส่วนที่พนักงานลาออกร้อยละ 78.17 ส่วนใหญ่เป็นคนกลุ่ม Generation Y และจากปัญหาดังกล่าว บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการดูแลและบำรุงรักษาพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์การนานขึ้น โดยเฉพาะพนักงานในกลุ่ม Generation Y โดยพยายามมุ่งเน้นในด้านปัจจัยจูงใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน ทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ซึ่งพนักงาน

กลุ่มนี้เป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีสัดส่วนร้อยละ 70 (ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม, 2556) ของพนักงานกลุ่มผู้บริหารระดับต้นทั้งหมดที่มีอยู่ในบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัย จะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ได้นำแนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 อ้างถึงใน รินนา เตชะโสภณมณี, 2556) กล่าวถึงความหมายและความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานและส่งผลต่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สลักจิตร์ สุมันตกุล (2551) กล่าวว่าความพึงพอใจ เป็นเป็นความรู้สึกที่ดีมีความสุข เมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย (Goals) ความต้องการ (Need) หรือแรงจูงใจ (Motivation)

สุภาลักษณ์ ชัยอนันต์ (2540: 17) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองของความต้อการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่สมดุลความพึงพอใจเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคลซึ่งมีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมใดๆ นั้น

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Two Factors Theory)

วีเชียร วิทย์อุดม, (2554: 188-190) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจ โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1.1 **ความสำเร็จในการทำ (Achievement)** หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นๆ ได้แก่ การใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้เป็นต้น

1.2 **การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงผลออกที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักในงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถ หรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ งานที่ท้าทายให้ลงมือทำ หรือความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา เป็นต้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจ หรือควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้มีโอกาสปรับเงินเดือนขึ้น หรือการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการบุคคลในองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น แต่ถ้าปัจจัยค้ำจุนดีก็ส่งผลให้คนรักงานหรือเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเหมือนสุขอนามัย ซึ่งหากรักษาได้ไม่ี้อาจเกิดปัญหาได้ ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจ มีความเป็นกันเองเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รับฟังซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.4 ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (Status) หมายถึง ตำแหน่งงานนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะเชิงนโยบาย มีความชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น สภาพการความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน หรือการที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร ความยั่งยืนในอาชีพ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร ตลอดจนการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยจูงใจ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน หรือสุขอนามัยทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการ ไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน Herzberg พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) นั้นเป็นสิ่งที่สกัดกั้นมิให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการข่มขู่ หรือลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็น ไม่มีความรู้สึกพอใจในงาน ดังนั้นจึงควรจะใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เมื่อพนักงานทำงานนั้นแล้วมีความรู้สึกว่าตนเองมีความหมาย มีคุณค่า ทำทายความสามารถ ทำแล้วได้พัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับพนักงานกลุ่ม Generation Y (Generation Y)

เจนเนอเรชั่น คือ การแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นๆ ตามช่วงวัย หรือ ช่วงอายุ ของคนสำหรับองค์กรในปัจจุบันนั้น จะมีการแบ่งพนักงานออกเป็นเจนเนอเรชั่นได้ 3 เจนเนอเรชั่นคือพนักงานกลุ่ม Baby Boomers พนักงานกลุ่ม Generation X และ พนักงานกลุ่ม Generation Y โดยการแบ่งช่วงวัยของพนักงานกลุ่ม Generation Y นั้นมีหลากหลายแนวคิดซึ่งยังไม่มีแนวคิดใด แนวคิดหนึ่งที่สามารถกำหนดช่วงวัย และบุคลิกลักษณะของพนักงานกลุ่ม Generation Y นี้ได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนหมดทุกลักษณะ

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) กล่าวว่ากลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดอยู่ใน Generation Y คือ กลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ ค.ศ. 1977-1992 (พ.ศ. 2520-2535) ปัจจุบันอายุประมาณ 21-36 ปีประชากรกลุ่มนี้ เรียนรู้ และใช้ชีวิตอยู่ในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารโทรคมนาคมที่คล่องตัว การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ตลอดเวลา การเดินทางที่รวดเร็วด้วยพาหนะที่ทันสมัย ความสะดวกในชีวิตประจำวัน จากเครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เป็นคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ กล้องดิจิทัล PDA อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ทุกอย่างสามารถดำเนินการได้เพียงปลายนิ้วสัมผัสหรือคลิกเมาส์ได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการให้คนอื่นเห็นว่าตนเองเป็นคนสำคัญ ต้องการให้คนอื่นเข้าใจทั้งความคิดและความรู้สึก อยากรับผลตอบแทนสูงๆ ไม่ต้องการไต่เต้าเส้นทางอาชีพการทำงานโดยเริ่มจากระดับปฏิบัติการ ประชากรกลุ่มนี้ ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำหรือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดตามคำสั่ง ไม่ต้องการคำแนะนำว่าควรหรือไม่ควรทำอะไร แต่ให้ความสนใจกับผลสำเร็จของงานหรือความท้าทายของเนื้อหาของงานมากกว่าวิธีการทำงาน ที่สำคัญเปิดใจยอมรับและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และมีความสามารถในการทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

อุทลิตี คิริววรรณ (2555) กล่าวว่ากลุ่ม Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปีพ.ศ. 2523 – 2533 ส่วนใหญ่ รักง่าย หน่ายเร็ว สมารถสั้น กล้าแสดงออก หัวือหวา ทันแพชั่น ทันโลก ทันเหตุการณ์ เกาะติดเทคโนโลยีใกล้ชิด ต้องการประสบความสำเร็จแบบเป็นตัวของตัวเอง และ ไม่ต้องการเป็นเจ้าของคน ต้องการงานแบบเป็นนายตัวเอง ไม่ชอบให้ใครสั่ง ไม่ชอบให้ใครบังคับ ชมชู้หรือ ควบคุม

บรูซ ทูลแกน (2009) อ้างถึงใน นุสรรา ทองรอด เจ้าของบริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแห่งสหรัฐอเมริกา นักพูด นักเขียน ได้เปิดตัวในหนังสือ เรื่อง Not Everyone Gets a Trophy ได้บอกเล่าถึงพฤติกรรมของคน Generation Y ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับและเข้าใจพวกคน Generation Y มากที่สุด ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารควรทำคือเข้าใจธรรมชาติที่แท้จริงของคน Generation Y ในหัวข้อต่อไปนี้

- 1) การยืดหยุ่นเรื่องสถานที่ทำงาน เช่น การปล่อยให้ทำงานตามใจชอบ เปิดเพลงเบาๆ เข้าทำงานสายได้ ทำงานทางอินเทอร์เน็ต หรือทำงานอยู่ที่บ้านได้ โดยผลงานยังคงยอดเยี่ยมเหมือนเดิม
- 2) การเพิ่มความรู้อื่นๆให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอสิ่งที่คน Generation Y กังวลมากที่สุดคือ ความล้าสมัย บริษัทจึงต้องเตรียมหัวข้อฝึกอบรมเอาไว้ เพื่อเน้นย้ำให้เพื่อนร่วมงานให้มีการถ่ายทอดวิชาให้
- 3) การเข้าถึงตัวผู้บริหารระดับสูงหรือคนที่มีอำนาจในการแก้ปัญหาได้ เพราะคน Generation Y ต้องการคำตอบจากคนที่แก้ปัญหาได้จริงและมีความรวดเร็ว
- 4) การให้อำนาจในการทำงานคน Generation Y เชื่อว่าความสำเร็จ แบบขั้นบันไดจะนำไปสู่ความสำเร็จที่สูงกว่า และไม่แคร์ ว่าขั้นบันไดนั้นจะมีความสูงขนาดไหน เขาต้องการให้ผู้บริหารองค์การได้เห็นว่าเขาได้ทำงานนั้นอย่างจริงจังตลอดเวลา ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีอยู่ ต้องให้อำนาจแก่เขาอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะให้พวกเขาได้ดำเนินการทำงาน ควบคุมผลงานให้ออกมาตามที่ต้องการต้องการ พร้อมทั้งจะให้หัวหน้าได้ตรวจสอบ
- 5) การแก้ปัญหาและการปรับตัว ปัญหาของคน Generation Y มักพบในสถานที่ทำงานคือ การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กรไม่ค่อยดี ไม่สนใจลำดับชั้นหรือการบังคับบัญชา การทำงานจะใช้ ความเป็นเพื่อนในการทำงาน
- 6) การบริหารตัวเอง ความเชื่อที่ว่าคน Generation Y ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า ซึ่งคนพันธุ์นี้จะได้รับการเลี้ยงดูมาดี ได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากพ่อและแม่ ผู้ปกครอง และครู ต่างให้ความชื่นชมและเห็นความสำคัญ ของพวกเขา มาก คน Generation Y ชอบผนวกลีลาของตัวเองเข้าชีวิตการทำงานและมักมีปัญหาด้านการบริหารเวลา
- 7) การเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ลูกน้อง Generation Y ต้องการงานอยู่ ภายใต้หัวหน้างานที่มีความโปร่งใสและบอกว่าเราต้องการอะไรจากเขาบ้าง ความเด็ดขาด เมื่อออกกฎใดๆ มาแล้ว ต้องรักษากฎอย่าง เรงครัด ไม่ลำเอียง และ โฟกัสที่วิธีการแก้ปัญหาไม่ใช่ที่ตัวปัญหา
- 8) การเปลี่ยนงานบ่อย คน Generation Y มักจะโดนต่อว่าอยู่บ่อยครั้งว่า เป็นคนเหยียบขี่ไถไม่ฝ่อ ไม่สู้งาน หนักชอบแต่งงานเบาๆ แต่หารู้ไม่ว่าพวกเขาจะลาออกก็ต่อเมื่อรู้สึกทำงานแล้วไม่มีความสุข หรือทำงานหนักมากไปก็ไม่มีอะไรดีขึ้น

ธีรพันธ์ นันทขว้าง (2551) กล่าวถึงแนวคิดเรื่อง Generation Y ว่า Generation Y เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523–2537 (ค.ศ.1980–1994) เป็นกลุ่มคนที่เกิดขึ้นมาท่ามกลางความแตกต่างระหว่าง Baby Boomers กับ Generation X โดยที่ Baby Boomers อาจจะเป็นปู่ย่า ตายาย หรือญาติผู้ใหญ่ในครอบครัวและมี Generation X เป็นบิดามารดา โดยที่ Baby Boomers ในครอบครัวมีความต้องการให้คนกลุ่ม Generation Y มีพฤติกรรมประพฤติกรรมอยู่ในกรอบแต่กลุ่ม Generation X

อยากให้คนกลุ่ม Generation Y เป็นตัวของตัวเอง และทำทายสิ่งที่ตนชอบอยู่เดิม คนกลุ่ม Generation Y จึงมักจะสับสน แต่มีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในทุกอย่างที่ตนสนใจอย่างรวดเร็วกว่า Baby Boomers และ Generation X นอกจากนี้ Generation Y ยังเป็นคนที่มีความใจร้อน ต้องการเห็นผลสำเร็จทุกอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเชื่อในศักยภาพของตนเองและมีความเชื่อว่าจะมีความพร้อมด้านฐานะทางการเงินที่มักจะได้รับสนับสนุนจาก Generation X ซึ่งมีรายได้ดี โดยคนที่เป็น Generation Y มีความเชื่อว่าการประสบความสำเร็จในชีวิตจะเกิดขึ้นต้องทำงานหนัก ทำให้มีการแต่งงานช้าลง มักจะแต่งงานเมื่ออายุ 30 ปีขึ้นไป หากการมีแฟนทำให้เป็นอุปสรรคกับงาน อาจจะมีการตัดสินใจเลิกกับคู่รักได้ เพื่อเลือกงาน

เสาคณธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) ได้ให้ความหมายของ Generation Y ไว้คือคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2531-2540 และรวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับ Generation Y ที่ได้ศึกษา ลักษณะบุคลิกภาพ ทักษะคิด ค่านิยมและแนวโน้มพฤติกรรมของกลุ่ม Generation Y พบว่า มีลักษณะมั่นใจในตัวเองสูง ต้องการรายได้สูง ต้องการความก้าวหน้าเร็ว ไม่ชอบการผูกมัด รักอิสระ ไม่สู้งาน สามารถสรุปบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของกลุ่ม Generation Y ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของคนกลุ่ม Generation Y

บุคลิกลักษณะและพฤติกรรม	ความหมาย
1. เป็นตัวของตัวเองสูง	มีความคิดอ่าน มีทัศนคติ เป้าหมาย รวมถึงการแต่งกาย วิธีพูดจา รูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง
2. ความอดทนต่ำ	ความอดทนทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อเกิดความรู้สึก หิว ร้อน หรือง่วง จะแสดงอาการออกมาอย่างชัดเจน
3. อยากรู้ อยากเห็น	หาคำตอบจากสิ่งที่สงสัย ด้วยการใช้คำถาม ทำไม อยู่บ่อยๆ
4. ทำทายกฎระเบียบ	ไม่นิยมกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎกติกา รวมถึงไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณี หรือแนวปฏิบัติเดิมๆ
5. ทะเยอทะยาน	มีเป้าหมายทางอาชีพชัดเจนและสูงลิ่ว และพบว่าพนักงานกลุ่มนี้มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทเพื่อไปให้ถึง
6. คู่แข่งกับเทคโนโลยี	มีความคุ้นเคยกับอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยี ชอบความทันสมัย
7. ชอบการเปลี่ยนแปลง	มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้ไม่แน่ใจว่าจะนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า แต่ก็กล้าเสี่ยง ชอบมีส่วนร่วมในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงในองค์กรด้วย ชอบความท้าทาย
8. กระตือรือร้น	คิดไว ทำไว คล่องแคล่ว ตื่นตัวตลอดเวลา
9. มองโลกในแง่ดีมาก	มักคิดในเชิงบวกทุกอย่างเป็นไปได้และจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากประสบการณ์การทำงานยังน้อย ยังมองโลกเห็นแต่เพียงด้านบวกของชีวิต
10. มีความริเริ่มสร้างสรรค์	มีแนวคิดต่างๆ มากมายอยากแสดงออก มีความคิดที่แตกต่าง (นอกกรอบ) กล้าคิดกล้าทำ
11. มั่นใจในตนเองสูง	ความมั่นใจนี้เป็นไปในเชิง รู้สึกดีกับตัวเอง

12. ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า	เชื่อมั่นในตนเองสูง จนอาจมองได้ว่าไม่อ่อนน้อมและไม่มีสัมมาคารวะกับผู้ที่อาวุโสกว่าตนเอง
13. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ	ให้ความสำคัญกับตัวงานมากกว่าองค์กร มองหางานที่พอใจทำให้เกิดอัตราการลาออกจากงานสูง

สรุป กลุ่ม Generation Y (Generation Y) คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2533 ซึ่งมีอายุระหว่าง 22-32 ปี เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเจือปน คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเอง และต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ ในเวลาเดียวกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับพนักงาน กลุ่ม Generation Y ข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมากำหนดอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ซึ่งเป็นกลุ่ม Generation Y ที่เริ่มทำงานกับบริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งเกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2532 หรือมีอายุระหว่าง 21-32 ปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รินนา เตชะโสภณมณี (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน Generation Y ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่ทำงานในพื้นที่เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 จำนวน 350 ราย โดยใช้ แบบสอบถาม และใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับความสำคัญ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากโดยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนมากกว่าปัจจัยจูงใจ ส่วนปัจจัยจูงใจเรียงลำดับจากมากไปได้แก่ ความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน

वासนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 265 ราย โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-Way ANOVA) พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยค่าจ้าง และด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจ้างพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ชุตินมพันธ์ ยอดมงคล (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์ จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานบริษัท แอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์ จำกัด จำนวน 339 ราย โดยใช้แบบสอบถาม และใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับความสำคัญ นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test) หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F-test) และเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference : LSD) พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากอยู่ สองด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง คือด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงความปลอดภัย และด้านการได้รับการยกย่อง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้า ซึ่งการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยจำแนกตามสถานภาพ ของพนักงาน ซึ่งพบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุไรรัตน์ บุตรสา (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แก๊สโซลมิทไคส์ (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานบริษัท แก๊สโซล มิทไคส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 227 ราย โดยใช้แบบสอบถาม และใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) จำนวน 5 ระดับความสำคัญ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) พบว่า ด้าน ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานโดยรวมในระดับสำคัญมาก โดยปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมดเรียงจากค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วน ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานโดยรวมในระดับสำคัญมาก โดย ปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

วิธีการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ในระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นขอบเขตหรือตัววัดระดับความพึงพอใจประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยได้แก่เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงานหน้าที่ ในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และวิธีปกครองบังคับบัญชา

2. ขั้นตอนการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด มีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

2.1 รวบรวมข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน Generation Y ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม

2.4 ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยข้อมูลที่แสดงจำนวน 5 ระดับความสำคัญ และ นำปัจจัยต่างๆมาวิเคราะห์ความสามารถของตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัดมาทำการประมวลผลตามการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2.5 วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด กลุ่ม Generation Y ซึ่งเกิดในช่วง พ.ศ. 2523 – 2536 หรือมีอายุระหว่าง 21–32 ปี ตามแนวคิดเกี่ยวกับ Generation Y ของกานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) จำนวน 308 ราย ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 100%

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามโดยมีสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือ พนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัดทุกตำแหน่งงาน

ที่เกิด ในช่วง พ.ศ.2523–2536 หรือมีอายุระหว่าง 21–32 ปี จำนวน 308 ราย ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 100%

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จะใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เกณฑ์การให้คะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย คำถามที่ใช้วัดความสำคัญของข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยใช้มาตรวัดตัวแปรแบ่งเป็นช่วงละเท่าๆกัน ตั้งแต่ 1–5 คะแนน ค่าเฉลี่ยที่ได้นำมาแปลผล ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) โดยแต่ละระดับมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับความสำคัญมาก ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย และระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

นำผลคะแนนระดับความสำคัญที่ได้ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าของ คะแนนเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 จัดอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 จัดอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 จัดอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 จัดอยู่ในระดับน้อย และคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 จัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นอกจากนี้ นำปัจจัยต่างๆ มาวิเคราะห์ความสามารถของตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือนที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนา อุตสาหกรรม จำกัดมาทำการประมวลผลตามการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วย วิธี Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

6. ผลการศึกษา

ผลการศึกษาส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่ม Generation Y

จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและเพศชายในจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 50.32 และ 49.68 ตามลำดับ มีอายุระหว่าง 29 – 32 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.21 มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 60.72 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.18 มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 69.48 มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง คิดเป็นร้อยละ 52.92 สังกัดฝ่าย วิศวกรรม คิดเป็นร้อยละ 20.78 และมี รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.12

ผลการศึกษาส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด สามารถสรุปผลได้ดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ปัจจัยโดยรวม		ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.68	มาก	การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (3.75)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.39	ปานกลาง	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.49)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.58	มาก	มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (3.73)
ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ปัจจัยโดยรวม		ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.52	มาก	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (3.64)
5. ด้านความก้าวหน้า	3.06	ปานกลาง	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (3.29)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.45	ปานกลาง	
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน	3.17	ปานกลาง	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (3.48)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.39	ปานกลาง	มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา (3.61)

3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.57	มาก	มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.60)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	มาก	การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (3.59)
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.06	ปานกลาง	มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (3.32)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.40	ปานกลาง	สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (3.51)
ความพึงพอใจในการทำงาน	ปัจจัยโดยรวม		ปัจจัยย่อย
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	(ค่าเฉลี่ย)
ปัจจัยจูงใจ			
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.72	มาก	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (3.78)
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.45	ปานกลาง	ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (3.56)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค้ำจุน	3.43	ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.44) เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า

ปัจจัยจูงใจ

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.45) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.68) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.06) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.43) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.06) ตามลำดับ

ผลการศึกษาส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน สรุปผลได้ดังตารางที่ 3 – 8

ตารางที่ 3 แสดงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.63 (มาก)	3.69 (มาก)	3.90 (มาก)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.23 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.74 (มาก)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.53 (มาก)	3.62 (มาก)	3.68 (มาก)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.46 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)
5. ด้านความก้าวหน้า	2.98 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.37 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.64 (มาก)
ปัจจัยค้ำจุน			

1. ด้านเงินเดือน	3.09 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.78 (มาก)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.42 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.95 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.34 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.63 (มาก)	3.81 (มาก)	3.86 (มาก)
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.31 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค่าจูน	3.33 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.54 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนในแต่ละระดับการศึกษาที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.51) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.42) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.69) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.59) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.64) และด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.90) รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) และด้านวิถีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานสูงสุด และมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูงสุดเช่นกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระดับการศึกษา แสดงผลได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y

ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจใน การทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	การได้ใช้ความสามารถ เฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (3.71)	การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา ในงานของตนเองให้สำเร็จ (3.78)	การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา ในงานของตนเองให้สำเร็จ (4.00)
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน และการได้รับ ความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการ มอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.33)	การได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการ มอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.65)	การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน (3.94)
ความพึงพอใจใน การทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
3. ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	มีความรักและภาคภูมิใจใน งานที่ปฏิบัติอยู่ (3.82)	มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (3.68)	มีโอกาสแสดงความสามารถ เต็มที่ในการปฏิบัติงาน (3.78)
4. ด้านความรับผิดชอบ	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด (3.55)	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด (3.72)	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด (3.89)

5. ด้านความก้าวหน้า	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (3.08)	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (3.47)	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (3.67)
ปัจจัยความสำเร็จ			
1. ด้านเงินเดือน	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่า (เฉพาะผู้มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทน การเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (3.42)	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่า (เฉพาะผู้มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (3.56)	นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (3.44)
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษา ผู้บังคับบัญชา/มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.52)	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (3.69)	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ท่านทำงานได้สำเร็จ/มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (3.89)

3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ ในหน่วยงาน	มีความพึงพอใจในตำแหน่ง งานปัจจุบัน (3.59)	มีความพึงพอใจสูงที่สุดใน เรื่องได้รับความสำคัญใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย (3.63)	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติใน ปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มี เกียรติ และได้รับการยอมรับ (3.72)
4. ด้านนโยบายและ การบริหาร	การกำหนดหน้าที่ ความ รับผิดชอบในตำแหน่งงานมี ความชัดเจน และสามารถ ปฏิบัติงานได้ (3.53)	การกำหนดหน้าที่ ความ รับผิดชอบในตำแหน่งงานมี ความชัดเจน และสามารถ ปฏิบัติงานได้ (3.68)	การกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการ สารสนเทศ /บริษัทมุ่งเน้นการ ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง และการบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ /การกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่ง งานมีความชัดเจน และสามารถ ปฏิบัติงานได้ /บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (3.50)
5. ด้านสภาพการ ทำงาน	มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ตอบสนององสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนององสภาวะสารเคมี รั่วไหล เป็นต้น (3.29)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ตอบสนององสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนององสภาวะสารเคมี รั่วไหล เป็นต้น (3.36)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ตอบสนององสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนององสภาวะสารเคมี รั่วไหล เป็นต้น (3.28)
6. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ผลตอบแทนจากการทำงาน กับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความ เป็นอยู่ดีขึ้น (3.36)	สามารถสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงาน กับชีวิต ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (3.65)	สามารถสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงาน กับชีวิต ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (3.83)
7. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการ ทำงาน	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มี ชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและ มีความมั่นคง (3.68)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มี ชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและ มีความมั่นคง (3.89)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มี ชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและ มีความมั่นคง (3.89)
8. ด้านวิธีปกครอง บังคับบัญชา	ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจใน การปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา (3.43)	ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจใน การปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา (3.68)	ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจใน การปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา (3.83)

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรกของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงานในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคงสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงานในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ตารางที่ 5 แสดงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.57 (มาก)	3.78 (มาก)	3.61 (มาก)	3.83 (มาก)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.24 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.46 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)	3.77 (มาก)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.40 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)
5. ด้านความก้าวหน้า	2.83 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.30 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)

ปัจจัยค้ำจุน				
1. ด้านเงินเดือน	3.01 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.35 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.57 (มาก)	3.71 (มาก)
ความพึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.97 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.30 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.57 (มาก)	4.02 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.96 (มาก)
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค้ำจุน	3.28 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม

และผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในแต่ละตำแหน่งงานที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.55) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.02) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.61) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.77) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ทุกอาชีพมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานสูงสุด และพนักงานกลุ่ม Generation Y เกือบทุกอาชีพมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูงสุด ยกเว้นพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารสูงสุด

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงที่สุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัย
ค้ำจุน จำแนกตามตำแหน่งงาน แสดงผลได้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงที่สุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y
ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจใน การทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	การได้ใช้ความสามารถ เฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)	การได้ใช้ความสามารถ เฉพาะตัวในการ ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94)	การได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานและการได้ใช้ ความสามารถเฉพาะตัว ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)	การตัดสินใจหรือแก้ไข ปัญหาในงานของตนเอง ให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.95)
2. ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	มีโอกาสดแสดง ความสามารถเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)	มีโอกาสใช้ความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)	มีโอกาสใช้ความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)	มีโอกาสดแสดง ความสามารถเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)
3. ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	มีความรักและภาคภูมิใจ ในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.71)	มีความรักและภาคภูมิใจ ในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.97)	มีโอกาสดแสดง ความสามารถเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)	มีโอกาสใช้ความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)
4. ด้านความ รับผิดชอบ	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.48)	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.75)	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการ ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.93)
5. ด้าน ความก้าวหน้า	บริษัทให้การสนับสนุน เข้า รับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อเพิ่มพูน	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อเพิ่มพูน	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อเพิ่มพูน

	และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 2.90)	ความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.50)	ความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.17)	ความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.89)
ความพึงพอใจใน การทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
ปัจจัยค่าจูน				
1. ด้านเงินเดือน	สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองาน แต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืม จากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.38)	สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืม จากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.36)	สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืม จากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.39)	สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืม จากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.60)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.53)	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ท่านทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.72)	ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงเป้าหมาย และทิศทางการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.44)	มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.47)	มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.91)	มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.61)	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ความพึงพอใจใน การทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
4. ด้านนโยบาย และการบริหาร	การกำหนดหน้าที่ ความ รับผิดชอบในตำแหน่งงาน มีความชัดเจน และ สามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.45)	การกำหนดหน้าที่ ความ รับผิดชอบในตำแหน่งงาน มีความชัดเจน และ สามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.91)	บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่ เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.67)	การกำหนดนโยบายและ ชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการ สารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.77)
5. ด้านสภาพการ ทำงาน	มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิด เพลิงไหม้ การตอบสนอง สภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็น ต้น (ค่าเฉลี่ย 3.27)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิด เพลิงไหม้ การตอบสนอง สภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.53)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิด เพลิงไหม้ การตอบสนอง สภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.22)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิด เพลิงไหม้ การตอบสนอง สภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.35)
6. ด้านความ เป็นอยู่ส่วนตัว	สามารถสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.37)	ผลตอบแทนจากการ ทำงานกับบริษัท ช่วยให้ ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.69)	สามารถสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงาน กับ ชีวิตส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม /ผลตอบแทน จากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ ดีขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.33)	สามารถสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงาน กับ ชีวิตส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.76)
7. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการ ทำงาน	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มี ชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.64)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มี ชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.06)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มี ชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.39)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มี ชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.00)
ความพึงพอใจใน การทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)

8. ด้านวิธีปกครอง บังคับบัญชา	ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.44)	การสั่งงาน มอบหมาย งานมีความชัดเจน และ ยุติธรรม / ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.44)	ผู้บังคับบัญชารับฟัง ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ / ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.28)	ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.87)
----------------------------------	--	---	---	--

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงที่สุดเป็นอันดับแรกของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในเรื่องมีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคงสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงานในเรื่องการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคงสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ตารางที่ 7 แสดงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001–25,000 บาท	สูงกว่า15,001– 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.79 (มาก)	3.88 (มาก)

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.26 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.49 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.42 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.70 (มาก)
5. ด้านความก้าวหน้า	2.94 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.34 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน	3.08 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.82 (มาก)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.45 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)
ความพึงพอใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001- 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.35 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.62 (มาก)	3.86 (มาก)	3.93 (มาก)

8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยค้ำจุน	3.34 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท และ 25,001–35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในแต่ละรายได้ต่อเดือนที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.59) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.49) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.42) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.69) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001–35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.88) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.60) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.93) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ตามลำดับ

นอกจากนี้ ยังพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ทุกรายได้ต่อเดือนมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานสูงสุด และพนักงานกลุ่ม Generation Y ทุกรายได้ต่อเดือนมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูงสุดเช่นกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แสดงผลได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจใน การทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001–25,000 บาท	สูงกว่า15,001–25,000 บาท
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	การใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงาน /การใช้ ความสามารถเฉพาะตัวใน การปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65)	การตัดสินใจหรือแก้ไข ปัญหาในงานของตนเองให้ สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.91)	การใช้ความสามารถเฉพาะตัว ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95)
ความพึงพอใจใน			
การทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001–25,000 บาท	สูงกว่า15,001–25,000 บาท
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	การได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.37)	การได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการ มอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.69)	การได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการมอบหมาย งานที่สำคัญๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.75)

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.74)	มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78)	มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95)
4. ด้านความรับผิดชอบ	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.53)	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.81)	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.80)
5. ด้านความก้าวหน้า	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.03)	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.64)	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.65)
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน	สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต าดอบทแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.45)	สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต าดอบทแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.49)	สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.65)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษา ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.53)	มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษา บังคับบัญชา / ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.76)	มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.80)

3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.57)	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.72)	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.95)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.55)	การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.65)	บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.70)
5. ด้านสภาพการทำงาน	มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.32)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.27)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.55)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.42)	สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.61)	สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.70)
ความพึงพอใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001-25,000 บาท
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.68)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดี และมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.91)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 4.00)

8. ด้านวิธีปกครอง บังคับบัญชา	ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจใน การปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.45)	ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจใน การปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.71)	ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ / ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา / มีความยุติธรรม ในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75)
----------------------------------	--	--	---

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงที่สุดเป็นอันดับแรกของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงานในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงานในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคงสูงที่สุดเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001–35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคงสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ผลการศึกษาส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสามารถของตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือนที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสิน พัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

จากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ตัวแปร โดยมีความสำคัญตามลำดับคือ ตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง (X_{3_1}) (-0.513) และตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก (-0.191) โดยปัจจัยดังกล่าว สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 15.20 ที่เหลืออีกร้อยละ 84.80 เกิดจากอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ

ดังนั้น ตัวแปรตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง (X_{3_1}) และตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก จึงเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด แต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม หรือมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ

ส่วนตัวแปรเพศ (X_1) ระดับการศึกษา (X_2) ตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม (X_{3_2}) และรายได้ต่อเดือน (X_4) ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

ผลการศึกษาส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 35 คน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้แยกข้อเสนอแนะตามปัจจัยปัจจัย ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องมีเครื่องจักรเพิ่มขึ้นแต่พนักงานช่างมีน้อยและต้องรับผิดชอบงานส่วนที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง

ด้านความก้าวหน้าพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องเพิ่มการจัดอบรมฝึกทักษะและการทดสอบทักษะการทำงานของช่าง เพื่อพัฒนาฝีมือตามสาขา และเพิ่มแหล่งความรู้ เช่น Internet ห้องสมุด เพื่อค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อุปกรณ์เครื่องมือใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานและแก้ไขปัญหาทางงานและพัฒนาให้ดีขึ้น และ เพิ่มหน่วยงานส่วนกลางในการประเมินผลการทำงาน

ด้านเงินเดือนพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องเพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยขยันระดับรายเดือนที่เป็นหัวหน้างานซึ่งปัจจุบันไม่มี หรือ เพิ่มเงินเดือนอีกเล็กน้อย เพื่อให้พอกับรายจ่ายประจำวัน และจัดสวัสดิการโครงการหยุดเสาร์วันเสาร์ให้เหมือนกันทุกแผนก และไม่ควรถักวันลาพักร้อนของพนักงานเมื่อโรงงานมีเหตุจำเป็นที่จะต้องหยุดงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการตัดสิทธิประโยชน์ในเรื่องของสวัสดิการพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่อง ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาดูแลและใส่ใจพนักงานในส่วนงานของตนให้มากกว่าเดิม และสามารถพูดคุยปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานภายในแผนก รวมทั้งต้องการให้เพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจ มีความเห็นใจ และยิ้มแย้มเวลาติดต่อประสานงาน และ ไม่ควรสั่งงานที่ไม่เกี่ยวข้อง

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่เคารพ ยังไม่ให้เกียรติ และ ทำกริยาที่ไม่เหมาะสม

ด้านนโยบายและการบริหารพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องกฎระเบียบบางข้อ เช่นควรยกเลิกการห้ามนำมือถือเข้ามาในโรงงาน โครงการทำงานหยุดวันเสาร์วันเสาร์ ให้โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลาแล้วนำชั่วโมงการทำงานหักถัวเฉลี่ย และต้องการให้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตการทำงาน กรณีที่มีคนลาออก หรือการลดคนเพื่อใช้เครื่องจักรมาแทน งานฝาก จะกลายเป็นงานถาวร โดยไม่มีใครมารับคืน

ด้านสภาพการทำงานพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องพื้นที่ในการทำงานที่มีจำกัดคับแคบ รู้สึกอึดอัด ทำงานได้ไม่เต็มที่ ประกอบงานยาก การระบายอากาศเครื่อง SEAM มีอากาศร้อนมาก แพนกซ่อม

บำรุง 3 เมื่อมีแสดงแดดจัดและฝนตก ทำให้ประกอบงานไม่ได้ สถานที่ทำงานสภาพอากาศร้อนอบอ้าว และมีฝุ่นควัน ทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องหัวหน้างานไม่รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน แบ่งพรรค แบ่งพวก ไม่มีความยุติธรรม ตัดสินลูกน้องด้วยอารมณ์ไม่มีเหตุผล และใช้แต่ความคิดของตนเอง และการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา

การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษารุ่นนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสิน พัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ถ้าไม่มีให้ หรือมีให้ แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรก็จะทำให้พนักงานกลุ่ม Generation Y เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ซึ่งผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของซุติมนนท์ ยอดมงคล (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ คอนแทค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของรินนา เตชะโสภณมณี (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y มีความพึงพอใจในระดับมากต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในระดับ

ปานกลาง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานแต่ละด้านสอดคล้องและขัดแย้งกับผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงานพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุตินันท์ ยอดมงคล (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ คอนแทค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยกย่องอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุตินันท์ ยอดมงคล (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ คอนแทค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจูนพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของปัจจัยค่าจูนพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y มีความพึงพอใจในระดับมากต่อด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานแต่ละด้านสอดคล้องและขัดแย้งกับผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านเงินเดือนพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรินนา เตชะโสภณมณี (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y (Generation Y) ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจุไรรัตน์ บุตรสา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แกลิกโซสมิทโคสไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรินนา เตชะโสภณมณี (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y (Generation Y) ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหารพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพการทำงานพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรินนา เตชะโสภณมณี (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรินนา เตชะโสภณมณี (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุไรรัตน์ บุตรสา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แก๊สโซลมิทไคส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตติมนนท์ ยอดมงคล (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รินนา เตชะโสภณมณี (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่ม Generation Y บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะในเรื่องของการได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ การประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นทางองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และควรมีการปรับตำแหน่งให้กับพนักงานด้วยความยุติธรรม มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงานให้ชัดเจน โดยคำนึงถึง องค์กรเป็นหลัก เพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานของพนักงาน เช่น ให้หัวหน้างานประเมินผลงานบ่อยขึ้นจาก 1 ครั้งต่อปีเป็นประเมินผลทุกๆ 4 เดือน แล้วนำผลการประเมินมารวมกันในตอนสิ้นปี จะทำให้การประเมินผลตรงความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้เกิดความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน

2. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงานอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะในเรื่องของสถานที่ทำงาน ซึ่งมีกลิ่นเหม็นอับ มีฝุ่นละออง และเสียงรบกวน ความเพียงพอของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) และกระบวนการทำงานต่างๆ ไม่ค่อยเอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทางองค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะอาดปราศจากฝุ่นละออง หรือเสียงรบกวน ซึ่งจะทำให้พนักงานไม่มีสมาธิในการทำงาน นอกจากนี้ควรจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) ให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน และควรกำหนดขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโทขึ้นไป มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนทุกระดับ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงานในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากอยู่แล้วแต่จะกระตุ้นเสริมให้พนักงานพึงพอใจมากยิ่งขึ้นไปอีก ทางองค์กรจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน เช่น เพิ่มให้พนักงานจัดตั้งกลุ่มย่อยในการพัฒนาปรับปรุงการผลิตงานแล้วนำเสนอต่อหัวหน้างานและผู้จัดการถึงผลก่อนและหลังของการปรับปรุง เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จมากขึ้น นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมฝึกอบรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ และการได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง

4. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่มและผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยย่อยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคงสูงที่สุด ซึ่งพนักงานรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานกับองค์กร แต่เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น และมั่นคงยิ่งขึ้น ทางองค์กรควรระบุนความชัดเจนในกรณีทำงานผิดพลาดลงทางบริษัทจะทำอย่างไร หรือทางบริษัทมีมาตรการอะไรบ้างในการสร้างความเชื่อมั่น และมั่นคงให้แก่พนักงานในการทำงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม Generation Y ที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในเรื่องมีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่สูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากอยู่แล้วแต่จะกระตุ้นเสริมให้พนักงานพึงพอใจมากยิ่งขึ้นไปอีก ทางองค์กรจึงควรเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรักในงาน และภูมิใจในงานที่ปฏิบัติไม่ว่างานนั้นจะมีเกียรติหรือไม่ก็ตาม แต่เป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถของตน อีกทั้งทางองค์กรควรมีการประเมินความถนัดในงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ และจัดสรรให้พนักงานทำงานในแผนกที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้เรียนมา เช่น มีการดำเนินการสำรวจความต้องการของพนักงาน หรือมีการกำหนดคุณสมบัติของงานในแต่ละแผนกอย่างชัดเจนว่า มีการศึกษาในระดับใด จบสาขาวิชาใด เป็นต้น แล้วรวบรวมคุณสมบัติของพนักงานแต่ละกลุ่มเพื่อที่จะนำไปเทียบกับงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงาน เพื่อจัดสรรวางแผนโยกย้ายให้ตรงกับความรู้อุณหภูมิ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรักในงานมากยิ่งขึ้น และทำงานด้วยความภาคภูมิใจ

บรรณานุกรม

- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). Generation Y กับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์ และศิลปศาสตร์*, 2(1).
- จู่ไรรัตน์ บุตรสา. (2551). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแก๊สโซลมิทไคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

- ชัยวัฒน์ โพนพวงศ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y (Generation Y)*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชุตินันท์ ยอดมงคล. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- ทิพวัลย์ สนิธิถาวร. (2553). *Generation Y (Generation Y)*. ค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2555, จาก <http://sites.google.com/site/490880tippawansinitaworn/examinatio/generation-y>.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรนนท์ นันทขว้าง (ทอทหาร). (2551). *ทหารอาชีพ-กองทัพกับทหารต่างยุค*. ค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2555, จาก <http://tortaham.net>
- นริศดา ณะสาร. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานโรงแรมแมนดารินโอเรียลเต็ล ดาราเทวี เชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ประกายรัตน์ สุวรรณ และอมรวิทย์ วิเศษสงวน. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 20*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ปริญญา อินยา. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการธนาคารอิเล็กทรอนิกส์ของ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง. (2548). *การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ Generation Y (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- รินนา เตชะโสภณมณี. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y (Generation Y) ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สิอรรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (2553). *Generation Y ร้ายจริงหรือ?*. กรุงเทพฯ: ไทยเอฟเพคท์สตูดิโอ.
- สมใจ ชุตินันท์. (2547). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ในจังหวัดสมุทรสาคร*. (การศึกษาระดับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). *Generation Y (Generation Y): จับให้มันคั่นให้เวิร์ค*. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป.
- อัญชลี ปริญญาขจร. (2549). *ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย Generation Y (Generation Y): จับให้มันคั่นให้เวิร์ค*. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป.
- The Generation Y Encyclopedia*. (n.d.). Retrieved October 28, 2011, from <http://www.genypedia.com/>
- Kane, Sally. (n.d.). *Learn about Generation Y characteristics*. Retrieved from <http://video.about.com/legalcareers/Gen-Y-Characteristics.htm>
- National Statistical Office*. Retrieved October 28, 2011, from <http://www.nso.go.th/>