

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace ของพนักงาน
บริษัทเอกชนกลุ่ม GEN Y ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

Effect of Work Motivation Affecting the Happy workplace organization for GEN Y
private company employees in Muang District Chiang Mai Province

รพีพัฒน์ สิงห์แก้ว

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มาจตุ่มงหมายเพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace และศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Gen y ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Gen Y โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท อายุการทำงาน 4 – 6 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในระดับมาก รองลงมาเป็นส่วนปัจจัยค้ำจุน ทั้งนี้พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Gen Y ให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace (สสส) โดยให้ความสำคัญต่อด้านคุณธรรม (Happy Soul) มากที่สุด แม้ปัจจัยส่วนบุคคลจะต่างกันแต่ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ยังพบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านการควบคุมของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านสภาพการทำงาน ต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace (สสส) โดยมีสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ $Y = 0.162(X3) + 0.133(X4) + 0.149(X7) - 0.192(X10) + 0.219(X11) + 0.131(X12) + 0.215(X13)$

คำสำคัญ : แรงจูงใจ องค์กรแห่งความสุข พนักงานบริษัทเอกชน และ Gen Y

ABSTRACT

The research aimed to study the happy workplace of the employees of the Gen y private companies in Muang District, Chiang Mai Province. Classified by personal factors and study the working motivation that affects the organization of happiness (Happy workplace). The population used in the research was Gen Y employees of private companies in Muang district. Chiang Mai Province The questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used for the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test, one-way ANOVA analysis, and statistical correlation between variables by multiple regression analysis.

Most of the private company employees are female, aged between 31-35 years old, have a bachelor's degree. Have income between 15,001 - 20,000 baht. Working age 4 - 6 years. Employee position. There was a high level of overall motivation. The terms of success at work had the highest level of motivation. As for the supporting factors, it was found that the topic of interpersonal relations in the organization Have the highest level of motivation as well. Employees of private companies in the Gen Y group pay the highest level of importance to being a happy workplace organization. Where the moral aspect (Happy Soul) is the most important aspect Employees who personal factors are different. Opinions on the Happy workplace were not significantly different. In addition, it was found that the motivation that influenced the work of Gen Y employees was the motivation factor, namely the nature of the work performed. And responsibility The supporting factor is the supervisor's control. Job security Working Environment, Compensation and benefits and working conditions to being an organization of happiness Happy workplace, with the regression equation in the form of standard scores as follows: $Y = 0.162 (X3) + 0.133 (X4) + 0.149 (X7) - 0.192 (X10) + 0.219 (X11). + 0.131 (X12) + 0.215 (X13)$

Keywords: Happy Workplace, Motivation, Private company employees and Generation Y.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

Generation Y หรือ Gen Y คือ ผู้มีอายุ ระหว่าง 20 ถึง 40 ปี (ณ.ปี พ.ศ. 2563) เป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่ทั่วโลกต่างให้ความสำคัญในการศึกษาพฤติกรรม ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช. ได้ร่วมกับบริษัทศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB) ศึกษาทัศนคติและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2561 พบว่า ทัศนคติ ปัจจัยและเงื่อนไขการสร้างครอบครัวและแนวทางการดำเนินชีวิตนั้นแตกต่างจากคนรุ่นก่อนอย่างชัดเจน คือ มีความทะเยอทะยาน ความมุ่งมั่นต่อ

ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการรูปแบบชีวิตที่มีความยืดหยุ่น ต้องการการดำเนินชีวิตที่ท้าทายแสวงหาโอกาสในการทำงาน รวมถึงมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง (ที่มา : กรมสุขภาพจิต,2563)

ปัจจุบันมีบริษัทจำนวนมากพยายามปรับตัวเข้าหาคนรุ่นใหม่ เนื่องจากทัศนคติและค่านิยมที่มีความแตกต่างกันระหว่างคนทำงานใน Gen Baby boomer และ Gen X อาจมีผลให้ขาดความมีประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการแข่งขันในธุรกิจได้ ปัจจุบันได้มีการปรับปรุงองค์กรโดยมีการนำหลักการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพ (สสส) ซึ่งแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ ได้แก่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และ โลกสังคมของมนุษย์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีการศึกษาวิจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Gen Y เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y เพื่อพัฒนาแนวทางในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาระดับของการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม gen y ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับของการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม gen y ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม GEN Y ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Gen Y ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม gen y ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งสามารถกำหนดตัวแปรต้นคือปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน และ อายุงานปัจจุบัน ตัวแปรตามคือ 3) องค์กรแห่งความสุข ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) ได้แก่ 1) Happy Body 2) Happy Heart 3) Happy Relax 4) Happy Brain 5) Happy Soul 6) Happy Money 7) Happy Family และ 8) Happy Society

พนักงานที่ทำงานกับทางบริษัทเอกชนกลุ่ม Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ จากรายงานข้อมูลของระบบสถิติทางการทะเบียน (กระทรวงมหาดไทย.กรมการปกครอง. 2561.) ทั้งหมด 400 คน ใช้เวลาในการทำวิจัยช่วงเวลาเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 – มกราคม พ.ศ. 2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจหรือความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไปตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ประเสริฐ อุไร (2559) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ Fredrick Herzberg ว่าเป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและองค์กร และปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ หากขาดแล้วจะทำให้พนักงานมีแนวโน้มเกิดความไม่พอใจต่องานและต่อองค์กร เรียกปัจจัยนี้ว่า “ปัจจัยภายนอก”

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่องค์กรจะไม่มีก็ได้หากไม่ต้องการเพิ่มความพึงพอใจหรือประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น เรียกปัจจัยนี้ว่า “ปัจจัยภายใน”

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Manion (2003 : 50) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออก โดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คือ กระบวนการพัฒนา คนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (ที่มา : คู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุข,สำนักงาน สสส) HAPPY 8 ความสุขแปดประการ คือแนวคิดของการ จัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ 1) Happy Body 2) Happy Heart 3) Happy Relax 4) Happy Brain 5) Happy Soul 6) Happy Money 7) Happy Family และ 8) Happy Society ทั้งนี้องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นการสร้างองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการดำเนินงานขององค์กรแต่การจะเป็นเลิศที่แท้จริงได้ล้วนมาจากคนที่ร่วมกันเป็นทีมมุ่งมั่นร่วมกัน เป็นทีมที่มีความสุข และมีพลังในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สิ่งเหล่านี้คือหัวใจขององค์กรแห่งความสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วาริ ทิพย์เนตร. (2560). เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ และภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านทัศนคติส่วนบุคคลและทัศนคติของครอบครัวและปัจจัยภายนอก ได้แก่ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงานสำหรับปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน มีเพียงปัจจัยภายนอกเท่านั้น ได้แก่ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน และความเป็นอิสระในงานสำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ พบทั้งคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน คือค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่พบเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐเท่านั้นคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และความเป็นอิสระในงาน พบว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนเท่านั้น

ประเสริฐ อุไร.(2558). เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ชำชอง.(2561). เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ประเด็นหลักสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สิ่งเร้าภายนอก อันหมายถึง นโยบายการบริหารของผู้บริหาร, เงินเดือน, และการควบคุม แรงจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าภายในประเด็น รองที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรคือสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ความพอใจในกระบวนการทำงาน, ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม “Generation Y” คือ ต้องสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานที่มีความยุติธรรมจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระชับความสัมพันธ์ระหว่าง งบบุคลากรในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Gen Y ตามพื้นที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรในการหาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวในการทำแบบสอบถามจำนวน 400 ตัวอย่าง
3. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือกลุ่มคนที่อยู่ในกลุ่ม Gen Y ที่มีอายุ 20 - 40 ปี จนได้ครบตามจำนวนกำหนด
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.77 แล้วนำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรจำนวน 30 คนแล้ว นำมาหาความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.938

6. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 35 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีอายุทำงานถึงปัจจุบัน 4 – 6 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Gen Y ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ (n=400)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	141	35.30
	หญิง	259	64.80
2. อายุ	20 – 25 ปี	83	20.80
	26 -30 ปี	96	24.00
	31 – 35 ปี	175	43.80
	36 – 40 ปี	46	11.50
3. สถานภาพ	โสด	92	23.00
	สมรส	295	73.80
	หม้าย/หย่าร้าง	13	3.30
4. ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาปลาย/ปวช.	9	2.30
	อนุปริญญา/ปวส.	76	19.00
	ปริญญาตรี	257	64.30
	สูงกว่าปริญญาตรี	58	14.50
5. รายได้	ไม่เกิน 15,000 บาท	28	7.0
	15,0001 – 20,000บาท	118	29.50
	20,001 – 25,000 บาท	105	26.30
	25,001 – 30,000 บาท	72	18.00
	มากกว่า 30,000 บาท	77	19.30

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
6. อายุในการทำงาน	1 - 3 ปี	149	37.30
	4 - 6 ปี	152	38.00
	7 - 10 ปี	71	17.80
	มากกว่า 10 ปี	28	7.00
7. ตำแหน่งงาน	พนักงานระดับปฏิบัติงาน	262	65.50
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	104	26.00
	พนักงานระดับผู้บริหาร	34	8.50

2. ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลในการปฏิบัติงานของของพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง โดยที่ด้านปัจจัยจูงใจมีความสำคัญกับพนักงานกลุ่ม Gen Y ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลในการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านความก้าวหน้า ในด้านปัจจัยค่าจ้างนั้น พนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y มีระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลในการปฏิบัติงานของเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Gen Y ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	Mean	SD	ระดับ	ลำดับที่	
ปัจจัยจูงใจ (\bar{X} =4.17)	1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.32	0.55	มากที่สุด	1
	2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.17	0.60	มาก	3
	3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.69	มาก	4
	4. ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.62	มากที่สุด	2
	5. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	4.12	0.71	มาก	4
	6. ด้านความก้าวหน้า	4.11	0.72	มาก	5
รวม	4.17	0.52	มาก		
ปัจจัยค่าจ้าง (\bar{X} =4.17)	1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.96	0.80	มาก	7

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	Mean	SD	ระดับ	ลำดับที่
ปัจจัยค่าจ้าง ($\bar{X}=4.17$)				
2 นโยบายบริษัทและการบริหาร	4.04	0.82	มาก	6
3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.21	0.68	มากที่สุด	1
4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.08	0.70	มาก	4
5 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	4.20	0.74	มาก	2
6 สภาพการทำงาน	4.11	0.66	มาก	3
7 ความมั่นคงในงาน	4.07	0.80	มาก	5
รวม	4.10	0.61	มาก	
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	0.54	มาก	

3. ระดับความคิดเห็นด้านการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace (สสส) ของพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน ยกเว้นด้าน Happy Body (สุขภาพดี) และ Happy Heart (น้ำใจงาม) อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้าน Happy Soul (คุณธรรม) ของพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้าน Happy Family (ครอบครัวที่ดี) ด้าน Happy Brain (หาความรู้) ด้าน Happy Society (สังคมดี) ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) ด้าน Happy Money (การใช้เงินเป็น) ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) และ Happy Heart (น้ำใจงาม) ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace (สสส) ของพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

องค์กรแห่งความสุข(Happy workplace)	Mean	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. Happy Body (สุขภาพดี)	4.16	.67	มาก	6
2. Happy Heart (น้ำใจงาม)	4.10	.73	มาก	7
3. Happy Relax (ผ่อนคลาย)	4.23	.59	มากที่สุด	5
4. Happy Brain (หาความรู้)	4.30	.58	มากที่สุด	3
5. Happy Soul (คุณธรรม)	4.37	.54	มากที่สุด	1
6. Happy Money (การใช้เงินเป็น)	4.23	.57	มากที่สุด	5
7. Happy Family (ครอบครัวที่ดี)	4.36	.56	มากที่สุด	2
8. Happy Society (สังคมดี)	4.27	.55	มากที่สุด	4
รวม	4.25	.43	มากที่สุด	

4. เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace ที่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ของของพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุในการทำงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบการพึงตรงในการทำงานของพนักงานเชียงใหม่ในท่าซาฟารี จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	p-value	ผลการเปรียบเทียบ
1. เพศ	t = 0.778	0.437	ไม่แตกต่าง
2. อายุ	F = 0.767	0.513	ไม่แตกต่าง
3. สถานภาพการสมรส	F = 0.410	0.664	ไม่แตกต่าง
4. ระดับการศึกษา	F = 0.356	0.785	ไม่แตกต่าง
6. รายได้ต่อเดือน	F = 0.410	0.664	ไม่แตกต่าง
7. อายุในการทำงาน	F = 0.110	0.954	ไม่แตกต่าง
8. ตำแหน่งงาน	F = 1.312	0.271	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ อธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace (สสส) ได้ร้อยละ 57.10 ($R^2 = .571$) และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace (สสส) ด้วยคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยด้าน การควบคุมของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace (สสส) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้าน การควบคุมการทำงานของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรของบุคลากรภายในสำนักงานเชียงใหม่ในท่าซาฟารีที่ส่งผลต่อการพึงตรงในงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	Vif
	β	Std. Error	Beta				
ปัจจัยจูงใจ							
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.118	.042	.162	2.825	.005*	.336	2.973
2. ด้านความรับผิดชอบ	.083	.033	.133	2.544	.011*	.408	2.450
ปัจจัยค้ำจุน							
1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	.090	.037	.149	2.439	.015*	.297	3.371
2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.122	.040	-.192	-3.023	.003*	.276	3.624
3 การควบคุมของหัวหน้างาน	.136	.035	.219	3.837	.000*	.343	2.918
4 สภาพการทำงาน	.076	.027	.131	2.796	.005*	.507	1.971
5 ความมั่นคงในงาน	.140	.034	.215	4.149	.000*	.415	2.409
R = .756 R Square = .571 Adjust R Square = .557 F-ratio = 39.524(.000*)							
ตัวแปรตาม คือ องค์กรแห่งความสุข Happy workplace (สสส) ของพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y							

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง สามารถอภิปรายผลของการวิจัย ได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Gen Y อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นั้น ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพ เข้มเพชร และพบสุข ชำของเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y ให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอก(ปัจจัยค้ำจุน) เป็นอันดับแรก ส่วนสิ่งเร้าภายใน(ปัจจัยจูงใจ)เป็นลำดับรองลงมา เนื่องจากกลุ่ม Gen Y ในภาคเอกชนมีลักษณะความเป็นตัวของตัวเองสูง เชื่อมั่นในตนเองสูง ทะเยอทะยาน คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร และชอบทำงานเป็นทีม

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace (สสส) ของพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานบริษัทกลุ่ม Gen Y มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่

โดยมุ่งที่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกร วัฒนบุตร (2558). เรื่อง องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต จากการศึกษา พบว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็น สมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการ

3. พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Gen Y ถึงแม้จะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันแต่กลับมีมุมมองในด้านของการเป็นองค์กรแห่งความสุขไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก พื้นฐานชีวิตของกลุ่ม Gen Y ที่มีการศึกษาดี มีความเป็นตัวของตัวเองสูง จึงทำให้คน Gen Y มีเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยาน มีความคิดริเริ่ม และชอบทำงานเป็นทีม ดังนั้น พนักงานกลุ่ม Gen Y จึงมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขไม่แตกต่างกัน ถึงแม้จะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

4 จากผลการทดสอบสมมติฐานทำให้ทราบว่า แรงจูงใจในการทำงานของ Gen Y ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข Happy workplace (สสส) ได้แก่ ปัจจัยด้าน ด้านการควบคุมการทำงานของหัวหน้างาน เนื่องจากกลุ่มพนักงานกลุ่ม Gen Y นั้นมีทักษะในการทำงานเป็นทีม ประกอบกับลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้ชอบการมีอิสระทางความคิด และไม่ยึดติดในกรอบ หากแต่จะมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายโดยจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น หัวหน้างานหรือบริษัทจะต้องมีความเข้าใจในการบริหารคนกลุ่มนี้ โดยการเข้าไปมีบทบาทในการสนับสนุนเป็นที่ปรึกษา และพร้อมที่จะช่วยในการแก้ปัญหาในการทำงานให้สำเร็จร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิภา สมบูรณ์เลิศศิริ.(2556). เรื่อง รูปแบบขององค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร บริษัท ไอ อาร์ พี ซี จำกัด (มหาชน) พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ช่วยให้การดำเนินชีวิตของผู้ทำงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข มีความรักความศรัทธาต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1.บริษัทและผู้บริหารควรมีการวางโครงสร้างตำแหน่งงานและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม โดยมีการพิจารณาการปรับเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ และแสดงให้เห็นพนักงานได้รับรู้ว่าพนักงานท่านใดมีศักยภาพตรงกับเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้นั้น ย่อมมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในบริษัทได้

2. บริษัทควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน แนวทางการปฏิบัติ เกณฑ์ในการประเมินผลงาน รวมถึงเป้าหมายในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และช่วยให้พนักงานสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถในบทบาทและหน้าที่ที่ตัวเองได้รับ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเรื่องบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในกลุ่ม Gen Y เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลระดับความความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มนี้ซึ่งกำลังจะกลายเป็นกลุ่มคนที่ขับเคลื่อนกิจกรรมในบริษัทต่อไป

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ทั้งนี้การเปลี่ยนงานของพนักงานในกลุ่ม Gen Y ทำให้บริษัทหรือองค์กรประสบปัญหาในการทำงาน ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาน่าจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาการทำงานภายในองค์กรที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรในระดับที่สูง ทั้งช่วยลดผลกระทบจากการลาออกของพนักงานที่มีคุณภาพและประสพการณ์ตามที่องค์กรต้องการได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง.(2561). รายงานข้อมูลของระบบสถิติทางการทะเบียน.กระทรวงมหาดไทย
- กรมสุขภาพจิต.(2563). รายงานเรื่องมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/14199- html> เมื่อ 25 พฤศจิกายน 2563.
- นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ชำของ.(2561). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.วารสารการเมืองการปกครอง. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พรทิภา สมบูรณ์เลิศศิริ.(2556). เรื่อง รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร บริษัท ไอ อาร์ พี ซี จำกัด (มหาชน). วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม 2556 หน้า 19-31.
- ประเสริฐ อุไร.(2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอจิสซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัดหลักสูตร/สาขา/มหาวิทยาลัย ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ: มหาวิทยาลัยเกริก
- สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงใหม่.(2559). สถิติจำนวนประชากรที่ทำงานบริษัทเอกชนภายในจังหวัดเชียงใหม่.สำนักงานสถิติ.
- วาริ ทิพย์เนตร.(2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี.วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F. (1974). *Motivation-hygiene profiles. Organizational Dynamics*, 3(2), 18-29.
- Herzberg, F. (1974). *New perspectives on the will to work. Management Review*, 63(11), 52-54.
- Yamane, T. 1967. *Elementary Sampling Theory*. New Jersey: Prentice Hall.

