

ประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

WORK EFFICIENCY OF GENERATION Y

AT PHAYATHAI BANGKOK

นายสุภเลิศ ชาติธรรมรัตน์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานกลุ่ม Generation Y กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540 (อายุ 26-43 ปี) จากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมเท่ากับ 0.895 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) แบบ t-Test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD) และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.53 โดยมีช่วงอายุอยู่ที่ 31-35 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ซึ่งมีสถานภาพสมรส จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 73.30 มีรายได้ 30,001-35,000 จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และดำรงตำแหน่งงานอาวุโส,ชำนาญการ / หัวหน้างาน จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและผลการทดสอบ

สมมติฐาน พบว่า กลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ตำแหน่งงาน (ระดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นอกจากนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้าน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน, แรงจูงใจ, Generation Y

ABSTRACT

To objectives of this study were 1) to study demography factors such as sex, age, marriage status, degree of study, average monthly income, job position that affected to work efficiency of generation Y at Phayathai Bangkok. 2) to study motivation factors in work such as achievement, work itself, recognition, work condition and advancement. The sample group was 400 peoples of generation Y at Phayathai Bangkok. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data with the total Cronbach's alpha 0.895. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of it had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis (MRA).

The results of study showed that the most of the respondents are female, 229 peoples, representing 57.53 percent, aged between 31 -35 years, 160 peoples, representing 40.00 percent, married marital status of 275, representing 68.80 percent, with bachelor's degree, 293 peoples, representing 73.30 percent, average monthly income between 30,001 -35,000 baths, 80 peoples, representing 26.00 percent. And have senior /specialist / supervisor level, 182 peoples, representing 45.50 percent.

The results of the study showed that work efficiency at high level, when focus in a part showed that motivation factors such as motivation for recognition has the highest mean.

Moreover, the results of hypothesis showed that demographic factors of generation Y at Phayathai Bangkok with gender, degree of study, average monthly income and job position that affected to work efficiency at statistical significance of 0.01 levels. Furthermore, motivation factors in work such as achievement, work itself, recognition, work condition and advancement had effect to the work efficiency of generation Y at Phayathai Bangkok at statistical significance of 0.05 levels.

Key words : Work efficiency, Motivation and Generation Y

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิดที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อหลายด้าน ทั้งด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ เรื่องหน้าที่การงาน และในสถานการณ์เช่นนี้ ทำให้มนุษย์เราใส่ใจ ดูแลตัวเองมากขึ้น ทั้งทางด้านสุขภาพ และจิตใจ มีการใช้เวลาหางานอดิเรก ๆ ต่าง ทำเช่น การออกกำลังกาย การอ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น เพื่อเป็นการรักษาสุขภาพร่างกาย ให้แข็งแรงอยู่เสมอ (สรุตนานท์ ขอบประดิษฐ์, 2563)

ถึงแม้ในปี 2566 การแพร่ระบาดของโรคโควิดจะมีการคลี่คลายแล้วก็ตาม ผู้ประกอบการก็ขอปรับขึ้นราคาสินค้า หลังอันไม่ไหว จากต้นทุน ค่าไฟ น้ำมัน และวัตถุดิบดิบขึ้นจากผลกระทบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิดที่ผ่านมา ประกอบกับสถานะต้นทุนที่ผู้ประกอบการแบกรับมาเป็นระยะเวลาานาน ส่งผลให้ตั้งแต่ปี 2566 ผู้ประกอบการ เจ้าของแบรนด์สินค้า รวมไปถึงผู้ผลิต มีการปรับราคาสินค้าสูงขึ้น เพราะไม่สามารถแบกรับต้นทุนต่อไปได้ (ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์, 2566) ทำให้หลายองค์กรมีความตระหนักการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงที่สุด ซึ่งหนึ่งในทรัพยากรขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ ในหลายๆองค์กรภาคเอกชน ก็ได้มีมาตรการลด หรือลดพนักงานเพื่อความอยู่รอดขององค์กร แต่ก็มีหลายองค์กรที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพ ทักษะ พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถผลิตเนื้องาน หรือชิ้นงานที่มีคุณภาพ รวมไปถึงการใช้ทรัพยากร เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย เพื่อเป็นการยกระดับการเติบโตและก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาทิ เช่น หน่วยงานด้านการสาธารณสุข มีการใช้เทคโนโลยีการตรวจรักษา ผ่านทางออนไลน์ หรือหน่วยงานการศึกษา มีการเปิดการเรียนการสอนผ่านออนไลน์ และในภาคอุตสาหกรรมเองก็มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ ใช้สำหรับการประชุมทางออนไลน์ ซึ่งเทคโนโลยีที่มีการเกิดขึ้น ล้วนสร้างความสะดวกสบายและทำให้เกิดวิถีการใช้

ชีวิตแบบใหม่ เรียกว่า New normal (ความปกติใหม่) ว่าเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่มีความแตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจึงทำให้เกิดปรับเปลี่ยนแบบแผนที่คุ้นเคยอย่างเป็นปกติ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ซึ่งรูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ จะประกอบไปด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติ (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563) ซึ่งถึงแม้ในปัจจุบันหลังจากสถานการณ์โควิดได้คลี่คลายไปแล้วหลายองค์กรก็ได้มีการปรับรูปแบบการทำงานกลับไปเหมือนช่วงก่อนเกิดโควิด แต่ในหลายๆองค์กรเอง ก็ยังคงมาตรการบริหารงานเหมือนในช่วง 1 -2 ปีที่ผ่านมา หรือบางองค์กร ก็มีปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบ ไฮบริด “Hybrid working”

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในช่วงการแพร่ระบาดของโควิดที่ผ่านมา ซึ่งคนกลุ่มคนวัยทำงาน Generation Y มีการปรับเปลี่ยนและเรียนรู้เทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว อาทิเช่น การใช้แพลตฟอร์มต่างๆ ในการประชุมหรือสื่อสารออนไลน์ เนื่องจากว่า Generation Y มีการเติบโตควบคู่กับอิทธิพลของอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น สมาร์ทโฟน โน้ตบุค และแกดเจ็ต อื่นๆ ซึ่งมีความเคยชินกับการสื่อสารผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่างๆ เช่น Facebook และ Instagram จึงสามารถทำให้คน Generation Y มีความเก่งเรื่องการใช้เทคโนโลยี และมีความสนใจการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร หรือนำมาประยุกต์ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ นอกจากการชำนาญการใช้เทคโนโลยีแล้ว กลุ่มคน Generation Y จะมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะมองหาความท้าทายใหม่ๆ อยู่สม่ำเสมอ แต่ในอีกมุมหนึ่งก็อาจจะมีความท้อถอยน้อย มีความไม่ต้องการที่จะทำงานในตำแหน่งเดิมเป็นระยะเวลานานๆ กลุ่มคน Generation Y พร้อมจะมองหาโอกาสความก้าวหน้าให้ตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งกลุ่มคน Generation Y มีความคาดหวังในการทำงานค่อนข้างสูงและต้องการได้รับคำชม หรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร นอกจากนี้ ยังคงให้ความสำคัญเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work life balance) มากกว่าคนรุ่นก่อนหน้า กลุ่มคน Generation Y มีความเชื่อว่าการวัดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ได้วัดอยู่ที่จำนวนในการทำงาน แต่จะวัดประสิทธิภาพการทำงานจากผลงาน (พลกริฑกอนชัลแทนท์ ออนไลน์, 2566)

ดังนั้นจากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจจึงทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษางานวิจัยไป

เป็นแนวทางการปรับเปลี่ยน การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมการทำงานและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Kotler (2000) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่าในการดำเนินการกิจกรรมทางการตลาดนั้น จะมีปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้

1. เพศ (Gender) เป็นปัจจัยที่สำคัญของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากเพศที่ต่างกัน มีทัศนคติ การรับรู้และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน โดยส่วนมากจะเกิดจากสาเหตุในรูปแบบของการได้รับการเลี้ยงดูมาตั้งแต่ในวัยเด็ก

2. อายุ (Age) เป็นปัจจัยที่สำคัญของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่ต่างกัน อาทิเช่น กลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่ ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะใส่ใจสุขภาพมากขึ้น

3. สถานภาพการสมรส (Status) เป็นปัจจัยที่สำคัญของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากสถานภาพของบุคคลต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสมรส การเป็นโสด การเป็นหม้ายหรือหย่าร้าง เป็นต้น โดยในการดำเนินการกิจกรรมทางการตลาด จะต้องมีการพิจารณาถึงประเด็นต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคคล รวมถึงเหมาะสมกับสถานภาพทางครอบครัวประเภทต่างๆ ด้วย

4. ระดับการศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่สำคัญของคุณสมบัติส่วนบุคคลเนื่องจากระดับการศึกษาจะเป็นตัวชี้วัดระดับความคิดเห็น ระดับทัศนคติหรือระดับของความคิดของผู้บริโภคเป็นอย่างมาก ระดับการศึกษาจะสามารถบ่งบอกถึงความเป็นอยู่ และความสนใจในสิ่งต่างๆ ได้แตกต่างกัน

5. อาชีพ (Occupation) เป็นปัจจัยที่สำคัญของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากอาชีพของแต่ละบุคคลนั้นจะนำไปสู่ความจำเป็น และความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกร หรือชาวนาจะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และสินค้าที่เป็นปัจจัยต่อการผลิตของผลิตภัณฑ์ พนักงานบริษัทเอกชนส่วนใหญ่มักจะซื้อสินค้าและบริการเพื่อสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการจะเลือกซื้อสินค้าที่จำเป็น และนักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับตนเอง เป็นต้น

6. รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) เป็นปัจจัยที่สำคัญของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับรายได้จะเป็นการแสดงออกถึงสภาพคล่อง หรือสถานะเศรษฐกิจของบุคคลซึ่งจะมีผลกระทบต่อราสินค้า และบริการ ดังนั้นนักการตลาดต้องให้ความสนใจและศึกษาแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อ คนที่มีรายได้ต่ำ มักจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพ ส่วนกลุ่มคนรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพ และราคาสูง โดยเน้นที่ภาพลักษณ์ของราสินค้าเป็นหลัก

7. ขนาดของครอบครัว เป็นปัจจัยที่สำคัญของคุณสมบัติส่วนบุคคลเนื่องจากขนาดของครอบครัวที่แตกต่างกัน เช่น การมีจำนวนบุตรหลานที่แตกต่างกันย่อมมีปริมาณความต้องการ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงชีวิต และการเลือกซื้อสินค้า และบริการต่างๆ แตกต่างกันตามความเหมาะสม ตามพื้นฐานรายได้ของครอบครัว เป็นต้น

8. ลักษณะที่พกอาศัย เป็นปัจจัยที่สำคัญของคุณสมบัติส่วนบุคคลเนื่องจากลักษณะที่พกอาศัยมีความแตกต่างกัน รูปแบบความต้องการใช้สินค้า และบริการก็จะแตกต่างกัน เนื่องจาก รูปแบบสินค้าหรือบริการนั้น จะต้องมีการออกแบบมาเพื่อให้เหมาะสม และมีความสอดคล้องกับที่พกอาศัยต่างๆ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงในธนภรณ์ พรรณราย, 2565, หน้า 53) ในทฤษฎีนี้มีการนำเสนอว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงหรือกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยจูงใจ จะประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3 ลักษณะของงาน(Work itself)

1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องได้รับการตอบสนอง ซึ่งปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานได้มากขึ้น หรือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและไม่ใช่เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นในการป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติเพียงเท่านั้น ปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรโดยมีปัจจัยค้ำจุนประกอบไปด้วย 7 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration)

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with Supervisors Peers and Subordinates)

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary)

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

2.7 ตำแหน่งงาน (Status)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Harrington Emerson (1996 อ้างถึงใน ร้อยโท นฤเบศร์คุยะสิทธิ์, 2564, หน้า 27) ได้มีการให้คำนิยามของคำว่าประสิทธิภาพ โดยภาพรวมขององค์กร ให้ความสำคัญไปที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งได้กำหนดหลักของประสิทธิภาพไว้จำนวน 12 ประการ เพื่อที่จะสะท้อนให้เห็นถึง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบกับการบริหารจัดการที่ดี เป็นระบบ มุ่งเน้นการทำงานให้เหมาะสม และง่ายยิ่งขึ้น จนสามารถลดความสิ้นเปลืองในแต่ละด้าน โดยมีรายละเอียด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของงานที่ชัดเจน (Clearly defined Ideal) ที่ผู้บริหารขององค์กรจะต้องทราบเป้าหมายที่ชัดเจนในสิ่งที่ตนต้องการ เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงและจะลดการเกิดความคลุมเครือและไม่แน่นอนในการปฏิบัติงาน
2. มีการยึดตามหลักเหตุและผล (Common Sense) โดยผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถในการสร้างความแตกต่าง มีการค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. ตอบรับคำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ถึงแม้เป็นผู้บริหารระดับใดก็ตาม ต้องรู้จักเปิดรับคำแนะนำจากบุคคลอื่นเสมอ
4. มีรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline) เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อถือตามกฎระเบียบวินัยขององค์กร
5. มีการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (Fair Deal) โดยให้ความยุติธรรมเป็นไปอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามหลัก
6. มีข้อมูลที่สามารถเชื่อถือได้และเป็นข้อมูลปัจจุบัน ที่มีความถูกต้อง แม่นยำ และต้องมีการจัดเก็บไว้อย่างมีหลักฐานประกอบ
7. มีความฉับไว (Dispatching) โดยเป็นไปในลักษณะการแจ้งหรือกระจายข่าวสารภายในองค์กรให้ทราบในการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. มีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานเสร็จทันเวลา (Standards and schedules) โดยที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขวิธีการทำงานและมีการกำหนดเวลาการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่
9. มีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized Conditions) คือการที่ผู้บริหารสามารถรักษาสภาพแวดล้อมของงานได้ดี
10. มีการดำเนินงานสามารถยึดมาเป็นมาตรฐานได้ (Standardized Operations) กล่าวคือ การที่ผู้บริหารสามารถรักษามาตรฐานรูปแบบการทำงานไว้ได้คืออย่างสม่ำเสมอ
11. มีระเบียบ คำสั่ง การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานได้ระบุไว้ (Written

standard practice Instructions) จะมีผลให้กระบวนการ ระบบ ดำเนินไปด้วยความถูกต้อง มีลายลักษณ์อักษร

12. มีการให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดี (Efficiency Reward) สำหรับบุคลากรที่

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ Generation Y

Strauss & Howe (1991) ได้อธิบายความหมายของ Generation หมายถึง กลุ่มคนที่ไม่เพียงแต่เกิดในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน แต่ยังต้องได้รับประสบการณ์จากความเชื่อผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรม และแลกเปลี่ยนกันทางสังคมในระหว่างช่วงเวลาที่มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งในปัจจุบันสังคมได้มีการแบ่งกลุ่มคนเป็น 4 Generations สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2557, อ้างถึงใน เจนจินต์ ศักดิ์ชัยนันท์, 2564, หน้า 5) โดย กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนวัยทำงานในปัจจุบัน เกิดในช่วงปี พ.ศ.2523-2540 คนกลุ่มนี้จะเกิดมาพร้อมกับความทันสมัยทั้งองค์ความรู้และเทคโนโลยี ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลงกว่า โดยลักษณะการทำงานจะค่อนข้างมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานบ่อย มีความรู้สึกไม่ชอบชนชั้นในการทำงาน กล่าวได้ว่า คนในยุคนี้ชอบการทำงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีม มากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้า

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มคน Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน (ระดับ) และศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร พบว่า

ผลสำรวจของกลุ่มคน Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.53 โดยมีช่วงอายุอยู่ที่ 31-35 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ซึ่งมีสถานภาพสมรส จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 73.30 มีรายได้ 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 80

คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และดำรงตำแหน่งงานอาวุโส,ชำนาญการ / หัวหน้างาน จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่ากลุ่มคน Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านแรงปัจจัยแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า กลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ และสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปร ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ตำแหน่งงาน (ระดับ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ต่างกัน

กลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร เพศที่ต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ารูปแบบงานในแต่ละประเภทส่งผลต่อความถนัด หรือความสามารถของเพศชายและเพศหญิงไม่เท่ากัน อาทิเช่น เพศชายมีรูปร่าง ลักษณะทางกายภาพที่อาจจะดูเหมือนแข็งแรง หรือมีแรงกายมากกว่าเพศหญิง จึงเหมาะกับงานที่ใช้กำลัง หรือต้องมีการใช้แรงในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในที่โล่งแจ้ง หรือการทำงานในไลน์การผลิตที่ต้องมีการยกของหนักเป็นต้น แต่ในขณะที่เดียวกัน เพศหญิง มีลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างละเอียดและใส่ใจในรายละเอียด หรือมีทักษะในการการเจรจา มากกว่าเพศชาย จึงอาจจะเหมาะกับงานประเภทงานขาย หรืองานวิจัยในห้องปฏิบัติการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการจัดสรรรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมต่อสภาพทางเพศของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพของการทำงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

กลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาที่สูงกว่านั้น อาจจะมีองค์ความรู้ใหม่ และความสามารถ ทักษะและทัศนคติ มีมุมมองในการมองแบบใหม่หรือมีนวัตกรรม ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบเดิม ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรของตนได้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือมีการอบรมความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคคล ซึ่งหากองค์กรมีบุคลากรที่มากไปด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี ล้วนแล้วส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

กลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ผู้ที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่าผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-40,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 50,0001 ขึ้นไป ซึ่งผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมน้อยกว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-40,000 บาท ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-45,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 50,0001 ขึ้นไป จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีรายได้สูงกว่านั้นย่อมมีประสิทธิภาพการทำงานที่มากกว่า อาจเนื่องมาจากความรู้ ความสามารถ ตำแหน่งงานที่สูงกว่านั้น สามารถเป็นตัวชี้วัดถึงศักยภาพของตัวบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่นอกจากนี้จากผลงานการศึกษาพบว่าผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-45,000 บาท ซึ่งเช่นเดียวกับผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

40,001-50,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มากกว่าผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-50,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-50,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมากกว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีระดับรายได้ที่น้อยกว่าอาจจะได้รับมอบหมายงานที่ไม่ยากมากนัก จึงทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ถ้าเทียบกับผู้ที่มีรายได้สูงกว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีความยากตามฐานเงินเดือน ยิ่งเงินเดือนสูงยิ่งต้องการความรอบคอบ ความชำนาญของงานที่สูงขึ้น ซึ่งอาจจะยากต่อการปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ควรมีการปรับปรุงฐานเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและศักยภาพของตัวบุคคล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะมีแรงผลักดันและขับเคลื่อน ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและทำให้บุคคลนั้นมีศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น เช่นเดียวกัน

กลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ผู้ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือพนักงานปฏิบัติการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมน้อยกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งระดับผู้อาวุโส ผู้ชำนาญการ หัวหน้างาน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ รองผู้จัดการ ผู้อำนวยการระดับต้น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการระดับสูง ผู้อำนวยการและอื่นๆ ซึ่งผู้ที่มีตำแหน่งระดับผู้อาวุโส ผู้ชำนาญการ หัวหน้างาน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมน้อยกว่า ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ รองผู้จัดการ ผู้อำนวยการระดับสูง และผู้อำนวยการ นอกจากนี้ผู้ที่มีตำแหน่งระดับผู้อำนวยการระดับต้น ผู้จัดการ ก็ยังมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมน้อยกว่าผู้อำนวยการระดับสูง และผู้อำนวยการ จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานที่มีระดับน้อยกว่ามีประสิทธิภาพการทำงานที่น้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้ที่มีตำแหน่งที่มีระดับสูงกว่า ซึ่งทำให้เห็นว่าตำแหน่งงานที่สูงนั้นย่อมมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นด้วย อันเนื่องมาจากบุคคลที่จะมีขึ้นมาเป็นระดับสูงในนั้นต้องมีความรู้ ความสามารถ และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน แก้ไขปรับปรุง และยังได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ควรมีการวางแผนพัฒนาฝึกอบรม พัฒนาให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งนำไปสู่การเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งนอกจากเป็แรงจูงใจให้พนักงานในการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรก็ยังสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมหรือธุรกิจได้เป็นไปตามที่เป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการที่มีพนักงานที่เพียบพร้อมไปด้วยความสามารถ

2. บังคับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ดังผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของตนพร้อมกับเปิดโอกาสให้พนักงานของตนสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงาน แผนในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง รวมไปถึงให้อำนาจในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาในขอบเขตที่เหมาะสม เพื่อเป็นการกระตุ้น ให้เกิดความภาคภูมิใจของพนักงานในผลงานของตนเองเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ถูกต้อง ครบถ้วน ซึ่งหลังจากที่พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองจะเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลงานของตนเองนั้น ได้ถูกเป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับในที่สุดจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ดังผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับคุณสมบัติ ความสามารถของพนักงานของตนเอง และมีความท้าทายในตัวเอง เพื่อให้พนักงานของตนเองสามารถแสดงศักยภาพและพัฒนาตนเอง ให้สามารถดำเนินหรือปฏิบัติงานได้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และควรมีการสอบถามความพึงพอใจลักษณะงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงข้อบกพร่องหรือจุดแก้ไข เพื่อเป็นการนำไปปรับปรุง พัฒนารูปแบบกลยุทธ์ในขั้นตอนต่อไปได้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ดังผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานของตนได้มีการสื่อสาร หรือแสดงความคิดเห็นของตนเอง เพื่อให้เกิดการแชร์องค์ความรู้ร่วมกัน ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ซึ่งถ้าพนักงานบุคคลใด ได้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างต่อเนื่องและได้รับคำชมเชย จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าได้ถูกการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งการที่พนักงานมีความรู้สึกได้รับการยอมรับ จะทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการพัฒนาด้านศักยภาพ และผลิตผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ดังผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่าหน่วยงานทั้งภาครัฐ

และเอกชน ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ปลอดภัย รวมไปถึงการกำกับดูแลเรื่องบรรยากาศในการทำงาน อาทิเช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจาก หากพนักงานได้รับความสะดวกสบายขณะที่ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงาน นั้น สามารถมีสมาธิ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดแรงจูงใจการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม Generation Y ในเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ดังผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่าหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ควรมีการวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลที่ชัดเจนให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้สามารถก้าวหน้าในการทำงาน ในสายงานเดิมหรือสายงานอื่น ที่มีระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยแรงจูงใจ ที่สามารถดึงดูดให้พนักงานของตนพร้อมที่จะทุ่มเท ในการทำงานของตนที่ได้รับผิดชอบ การมีวางแผนงานพัฒนาส่วนบุคคลที่ชัดเจนทำให้บุคคลนั้น สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง ได้ตรงจุด และก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้ ยังพบว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งถัดไปควรเพิ่มตัวแปรอิสระเพิ่มเติม อาทิเช่น ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ ในการสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

2. ควรทำการศึกษา ขยายเพิ่มเติมในกลุ่มประชากร ไม่จำกัดเฉพาะในส่วนของกลุ่มคน Generation Y อาทิเช่นการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มคน Generation B, X และ Z รวมไปถึงกลุ่มประชากรในพื้นที่ต่างๆ นอกจากเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพใหญ่เป็นวงกว้างมากยิ่งขึ้น ที่มีความแตกต่าง ความหลากหลาย ความสมบูรณ์ของงานวิจัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสามารถนำไปเป็นแนวทางบริหาร สร้างกลยุทธ์ ได้อย่างครอบคลุมมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

เจนจินต์ สักดิ์ชัยนันท์. (2564). ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและ

ภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดสงขลา. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์. (2566). เศรษฐกิจในประเทศ. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบค้นจาก

<https://www.prachachat.net/economy/news-1207108>

พละกริต คอนซัลแทนท์ ออนไลน์. (2566). เคล็ดลับทำงานกับคน Gen Y. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบค้น

จาก <https://www.palagrit.com/insight-gen-y/>

ร้อยโท นฤเบศร์คุณะสิทธิ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการข่าวของบุคลากร

กรณีศึกษา : ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. กรุงเทพมหานคร :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศรุตานนท์ ชอบประดิษฐ์. (2563). วิฤตโควิด 19 ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างไร.

วารสารชัยภูมิปริทรรศน์, 3(2), หน้า 1-14.

Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons.

Kotler, P. (2000). Marketing management. New Jersey: Prentice-Hall.

Strauss, W., & Howe, N. (1991). Generations: The History of America's Future. New York, NY: William

Morrow and Company, Inc.