

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

ในกรุงเทพมหานคร

Motivational Factors Affecting Work Performance of Generation X Private Sector
Employees in Bangkok

ณัฐวุฒิวัฒน์ สุวรรณโอภาส

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Natthawuttiwat Suwanopas

Email: suwanopas.n@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร และ (2) ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งคำนวณจากหลักการของ Taro Yamane และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก พร้อมทั้งมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามให้เป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุระหว่าง 45-60 ปี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการควบคุมดูแล ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

This research aimed to: (1) assess the work performance of Generation X employees in the private sector in Bangkok, and (2) identify the motivational and hygiene factors affecting their performance. The sample group used in this research was 400 Generation X private employees in Bangkok, calculated based on Taro Yamane's principles and using convenience sampling. The questionnaire respondents were also screened to be residents of Bangkok and employees of private companies aged between 45–60 years. The study found that the factors influencing work performance at a statistically significant level of 0.05 included: supervisor-coworker relationships, achievement, supervision, recognition, responsibility, and job security

Keywords: Motivation factors, Hygiene factors, Performance efficiency

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว องค์กรภาคเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร โดยพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ยังคงเป็นแรงงานหลักของหลายองค์กร พนักงานในกลุ่มนี้อยู่ในวัยกลางคน มีประสบการณ์ทำงานสูง และมักดำรงตำแหน่งระดับกลางถึงสูง ทำให้มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลทำให้บางคนในกลุ่มนี้รู้สึกว่าตัวเองปรับตัวได้ยาก เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและวิตกกังวลเกี่ยวกับการตกงานและมักได้รับอคติจากบางองค์กรเกี่ยวกับค่าจ้างสูงหรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ที่ช้ากว่าคนรุ่นใหม่ (Christina Matz, 2024) อีกทั้งสภาพแวดล้อมที่เน้นความเร็วและการปรับตัวยังเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความผูกพันในองค์กร (กรมการจัดหางาน, 2565)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลและผลการวิจัยนำไปใช้ในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ให้เกิดแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X)

Kotler, Kartajaya&Setiawan (2021) ได้อธิบายว่า Generation X คือกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1965–1980 ซึ่งมีลักษณะโดดเด่นในฐานะสะพานเชื่อมระหว่างยุคเทคโนโลยีแบบอะนาล็อกและยุคดิจิทัล กลุ่มนี้เติบโตมากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ จึงมีความสามารถในการปรับตัวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ดี แต่ยังคงรักษาค่านิยมแบบดั้งเดิม เป็นกลุ่มที่มีความเป็นอิสระสูง รอบคอบในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญกับคุณภาพ ความคุ้มค่า และความน่าเชื่อถือของแบรนด์ อีกทั้งยังเป็นผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีเป้าหมาย และยังมีบทบาทสำคัญในโลกธุรกิจและการตัดสินใจภายในครอบครัว

ณัฐนรี นุตเดชาพันธ์ (2564) ได้กล่าวว่า เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) คือ เป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508 - 2522 ซึ่งเป็นช่วงที่อัตราการเกิดของเด็กเริ่มลดลง กลุ่มคนเหล่านี้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอิสระทางความคิด มีการศึกษาที่ดีกว่าคนในยุคก่อนหน้า สามารถปรับตัวเข้ากับยุคสมัย หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดีอันเป็นผลมาจากช่วงรอยต่อระหว่าง การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก เป็นกลุ่มคนที่ชอบพึ่งพาตนเองในการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยมองว่าการทำงานนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิต

วิศรา โพธิ์สวัสดิ์ (2565) ได้กล่าวว่า กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในประเทศไทยไว้เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงพ.ศ. 2508-2522 เป็นกลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบจากรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีค่อนข้างมาก เช่น การเปลี่ยนแปลงจาก Analog ไปสู่ Digital ดังนั้น กลุ่มคนเจนเนอเรชันเอ็กซ์จะมีการเริ่มใช้เทคโนโลยีในการทำงาน มีความคิดริเริ่มท้าทายกฎเกณฑ์ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ชอบทำงานคนเดียวแบบพึ่งพาตนเอง และทำงานเฉพาะงานที่มีความสำคัญต่อตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า การศึกษาวิธีการจูงใจการทำงานและสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 2 ประเภทได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ดังนี้

1.ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสามารถในการทำงานให้เสร็จ และบรรลุตามเป้าหมายรวมถึงสามารถแก้ไขปัญหามากมาย ที่อาจเกิดขึ้นได้เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตนเองโดยเปรมติพย์ คำทะนตรี (2564) พบว่า การได้รับความสำเร็จในงานเกิดจากการมีแผนงานที่ชัดเจน เหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเองและสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ โดยรุจิรา ตันตพงษ์ (2563) พบว่าการยอมรับนับถือและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะของงาน (Work Itself) คือ ความรู้สึกต่องานงานที่ทำมีความหมายและท้าทาย เช่น งานที่น่าสนใจ งานมีความยากหรือง่ายงานที่ไม่ซ้ำซาก และมีโอกาสเรียนรู้ จากการทำงาน โดย นาธิส จินเชื้อ และคณะ (2565)พบว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทายมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยปราณีตา ดาราเย็น และคณะ (2568) พบว่า ความรับผิดชอบมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้า (Advancement) คือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานในองค์กร โดยได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและมีความก้าวหน้าทางอาชีพ โดย มานะ ศรีวิชัย (2563) พบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลมากที่สุดในการทำนายประสิทธิภาพการทำงานและสามารถยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน

การเติบโต (Growth) คือการพัฒนาและการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานทำให้บุคคลรู้สึกว่าการกำลังพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง และรวมถึงการเติบโตด้านส่วนบุคคลด้วยจากการวิจัยของ ตติยภัทร์ ปิติเศรษฐพันธ์ (2564) พบว่าการวางแผนการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งการพัฒนาศักยภาพและความสำเร็จในองค์กร

2.ปัจจัยห้าจุน (Hygiene Factors)

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่นค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับตามความเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยสุพัตรา ทองสุข (2563) พบว่าค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีผลกระทบอย่างมากประสิทธิภาพและการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition) คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่นอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานวิชญ์ กิตติพงศ์วรการ (2563) พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดีช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและเพิ่มแรงจูงใจของพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relation) คือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยเบญจมาศ ดวงเด่น (2563) พบว่าบทบาทของเพื่อนร่วมงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในงาน (Job security) คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กรหรือความยั่งยืนของอาชีพ โดยฐิชาธิ์ ศัยบรรจงวัฒน์ (2566) พบว่า การมีความมั่นคงในงานทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและมีความเชื่อมั่น ซึ่งส่งผลให้อยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพและการปรับปรุงบริการ

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and Administration) คือ การจัดการและบริหารงานขององค์กรซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรมรวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยดารารัตน์ ตุ่นิม (2568) พบว่า หากมีการปรับปรุงการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรจะเป็นการส่งเสริมความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

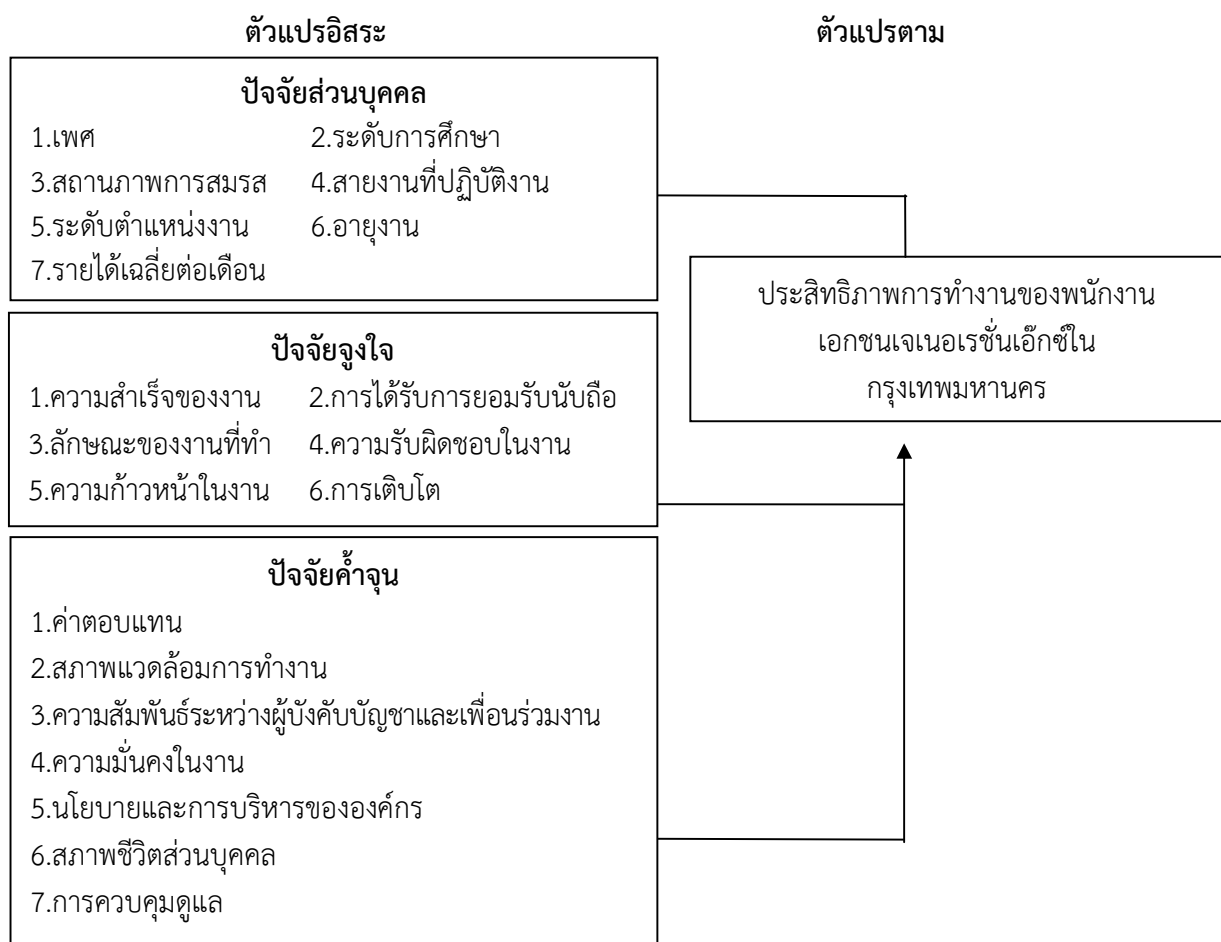
ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล (Personal Life) คือสถานการณ์และลักษณะบางประการในงานที่มีผลต่อความเป็นอยู่และความสุขส่วนตัวของบุคคล จากการวิจัยของ เว่ย โจว และ ภัทรฤทัย เกณิกา สมนาวรคุณ (2566) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยพรเพชร บุตรดี (2563) พบว่า แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกที่ดีขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1989) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ 1.คุณภาพของงาน (Quality) 2.ปริมาณงาน (Quantity) 3.เวลา (Time) 4.ค่าใช้จ่าย (Costs) ซึ่งกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานโดยใช้ทักษะ ความสามารถ กลวิธีหรือเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อสร้างผลงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามเป้าหมายและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้ได้มากที่สุด โดยที่การดำเนินงานดังกล่าว ต้องสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น การวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research Design) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ โดยการเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริง โดยที่ผู้วิจัยไม่ได้เปลี่ยนแปลงข้อมูลใดๆ หรือสร้างขึ้นมา ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่านเพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และสามารถนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.965 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร คาดการณ์ได้ที่จำนวน 748,920 คน คำนวณจาก 30 % ของจำนวนพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีทั้งหมด 2,496,399 คน (ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2568) โดยใช้สูตรกำหนดตัวอย่างของทาโรยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ที่ตอบแบบสอบถามจะต้องอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและเป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุในช่วง 45 - 60 ปีจึงจะแจกแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 6 องค์ประกอบ ปัจจัยคำนึงในการปฏิบัติงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 7 องค์ประกอบและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานครจัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ และผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อศึกษาปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคำนึงในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานครโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 มีสถานภาพการสมรส จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ปฏิบัติงานสายการขายและการตลาด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 มีอายุงาน 10 – 15 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 60,000 บาท มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร (n=400)

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig
ค่าคงที่	0.755	0.238		3.169	0.002*	19.195	<0.001*
ด้านความสำเร็จ	0.117	0.052	0.111	2.267	0.024*		
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.108	0.051	0.114	2.116	0.035*		
ด้านลักษณะของงาน	0.012	0.049	0.013	0.240	0.810		
ด้านความรับผิดชอบ	0.107	0.052	0.113	2.061	0.040*		
ด้านความก้าวหน้า	0.005	0.051	0.006	0.107	0.915		
ด้านการเติบโต	0.076	0.054	0.088	1.405	0.161		
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	-0.096	0.053	-0.099	-1.815	0.070		
ด้านการควบคุมดูแล	0.111	0.053	0.116	2.080	0.038*		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.120	0.051	0.116	2.356	0.019*		
ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล	0.067	0.046	0.080	1.459	0.145		
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.083	0.042	0.106	1.969	0.050		
ด้านค่าตอบแทน	0.025	0.049	0.028	0.500	0.618		
ด้านความมั่นคงในงาน	0.105	0.048	0.118	2.200	0.028*		

$R = 0.627, R^2 = 0.393, \text{ Adjust R Square} = 0.372, \text{ SEE} = 0.480$ *sig<0.05

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis) พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 6 ตัวที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Sig = 0.019*, b = 0.120), ด้านความสำเร็จ (Sig = 0.024*, b = 0.117), ด้านการควบคุมดูแล (Sig = 0.038*, b = 0.111), ด้านการได้รับการยอมรับ (Sig = 0.035*, b = 0.108), ด้านความรับผิดชอบ (Sig = 0.040*, b = 0.107) และด้านความมั่นคงในงาน (Sig = 0.028*, b = 0.105) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ 0.627 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 39.3 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.238 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$Y = 0.755 + (0.120)(\text{ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน}) + (0.117)(\text{ด้านความสำเร็จ}) + (0.111)(\text{ด้านการควบคุมดูแล}) + (0.108)(\text{ด้านการได้รับการยอมรับ}) + (0.107)(\text{ด้านความรับผิดชอบ}) + (0.105)(\text{ด้านความมั่นคงในงาน})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา พบว่ามีตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ได้แก่ ด้านความสำเร็จ แสดงให้เห็นถึงความภูมิใจที่ได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและสามารถแสดงถึงศักยภาพ ทำให้พนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความท้าทายเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยากและซับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวี เรืองรุ่ง (2565) พบว่าบุคคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง ให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นการได้รับการยอมรับจากทางทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ NGUYEN THI HOA (2563) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของช่างทอผ้า โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงาน การที่ช่างทอผ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีมีความร่วมมือ และแรงสนับสนุนระหว่างกัน ซึ่งช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านความรับผิดชอบ พนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับความชัดเจนและ

หน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นงานที่มีลักษณะสำคัญต่อบริษัท เป็นปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณีศา ดาราเย็น และคณะ (2568) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยเฉพาะในด้านความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทางผู้วิจัยพบว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพรธ อนุเวช (2564) พบว่า แนวทางการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยมีความต้องการความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเป็นแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ยังคงมีความต้องการความมั่นคงในงานในด้านสายงาน การเงิน และชีวิต ที่เป็นการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศรา ธาณีใหญ่ (2565) พบว่า คน Generation Z ในประเทศไทย ให้ความสำคัญในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรของกลุ่มคนรุ่นนี้ ด้านการควบคุมดูแล ผู้วิจัยพบว่า การกำกับดูแลเชิงนโยบาย บริหารและนโยบายบุคคลที่ชัดเจนการได้รับการกำกับดูแลจากหัวหน้า มีผลต่อการทำงานของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1.การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ในกรุงเทพมหานคร เพียงเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพื่อให้สามารถมีข้อมูลที่หลากหลาย และทราบถึงความแตกต่างของข้อมูลพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ในแต่ละพื้นที่
- 2.การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์จึงควรที่จะศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ผู้วิจัยศึกษา มาเช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ (Leadership & Management Factors) เพื่อให้งานวิจัยได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมและหลากหลายเพิ่มขึ้น
- 3.การนำกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้หรือปรับเปลี่ยนตัวแปรให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการทราบ และเพื่อความสอดคล้องกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2565). สถานการณ์ตลาดแรงงานภาคกลาง ไตรมาสที่ 1 2565. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/af4f0cb2464a00950b3509b013090bcf.pdf
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2565). รายงานสถิติแรงงานของประเทศไทย ปี 2565 (หน้า 18). กระทรวงแรงงาน.
- คำทะเนตร, เปรมทิพย์. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิชาธิ์รัมย์ ชัยบรรจงวัฒน์. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดศรีสะเกษ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- ดารารัตน์ ตุ่นิม. (2568). แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเจเนอเรชันวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์, สถาบันพัฒนาพระวิทย์).
- ตติยภัทร์, ป. (2564). การศึกษาการวางแผนการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานสายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ Gen Y ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจธนาคาร. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ต้นทพพงษ์, รุจิรา. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนพรรธ, อ. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐนรี, น. (2564). การศึกษาความแตกต่างของทัศนคติ พฤติกรรมการซื้อและข้อพิจารณาในการตัดสินใจซื้อสินค้าบนช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย. มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ปรีศรา, ธ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปราณิศา, ด., &คณะ. (2568). ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์). วิทยาลัยทองสุข.
- พรเพชร, บ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- ศรีวิชัย, ม. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการภาค 5. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สุพัตรา, ท. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตเทศบาลนคร ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น.
- อาภาวี, ร. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล โคกสำโรง อำเภโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เว่ย โจว และ ภัทรฤทัย เกณิกาสมานวรคุณ. (2566). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อของ พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท Liaoning Haolian Zhongfan Investment Co., Ltd. China (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยทองสุข).
- วิชญ์ กิตติพงษ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วรศรา โพธิ์สวัสดิ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่องานที่มีความหมาย (Meaningful Work) ของกลุ่มคน ระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทย (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนมกราคม 2567. สืบค้นจาก https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024/20240227101745_71775.pdf

- จีนเชื้อ, นาธัส, &คณะ. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เบญจมาศ ดวงเด่น. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.): John Wiley & Sons. New York, NY
- Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2021). *Marketing 5.0: Technology for humanity*. :John Wiley & Sons.Hoboken, New Jersey.
- NGUYEN, T. H. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษาช่างทอผ้า บริษัท เอ.อี.ซี.2015 (ไทยแลนด์) จำกัด (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*:: Richard D. Irwin. Homewood , Illinois.
- Workpoint Today. (2024). “แก่เกินเรียนรู้เทคโนโลยี ประสบการณ์เยอะจนจ่ายไม่ไหว” คือ สิ่งที่ Gen X ถูกมองในที่ทำงาน แต่ไม่จริงเสมอไป.สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2025จาก <https://workpointtoday.com/gen-x-crisis-ageism-at-work>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.):Harper & Row. New York, NY.