

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของ
พนักงาน Generation Y และ Z**



พริยากร ดอนนอก

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

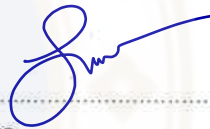
เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต้องค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อ
ของพนักงาน Generation Y และ Z

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2566



นางสาวพิริยากร คอนนอก

ผู้วิจัย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ ชนานุศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z” สามารถสำเร็จลุล่วงได้ เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเป็นอย่างมากจาก อาจารย์ศิริสุข รักถิ่น อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ชี้แนะและให้ข้อเสนอในการจัดทำสารนิพนธ์นี้ อีกทั้งคณาจารย์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้มอบความรู้ประสบการณ์ตลอดภาคการศึกษามาประยุกต์กับการศึกษาครั้งนี้ให้สมบูรณ์ด้วย

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน สำหรับการส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับปริญญาโท ขอขอบคุณพี่ชั้น ที่เป็นครูสอนพิเศษและคอยให้กำลังใจด้านการศึกษามาโดยตลอด รวมถึงพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ในรุ่น 24 B สาขาการจัดการและกลยุทธ์ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีมิตรภาพที่ดีต่อกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และก้าวผ่านอุปสรรค จนสามารถสำเร็จการศึกษาไปด้วยกันได้ ตลอดระยะเวลาการศึกษาระดับปริญญาโทได้มีโอกาสพบเพื่อนใหม่ ได้ร่วมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ทำให้การเรียนปริญญาโทครั้งนี้ ไม่ได้รับเฉพาะความรู้เท่านั้น แต่ยังได้รับสังคมที่ดีและโอกาสด้านการทำงาน ด้านชีวิตประจำวัน ต่อไป

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้และขออวยพรให้ท่านที่ช่วยประเมินประสพแต่ความสำเร็จ คิดถึงใครสมปรารถนา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ให้กับองค์กรและใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้านความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน ผู้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรได้สำเร็จ หากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้

พิริยากร ดอนนอก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน
Generation Y และ Z

FACTORS INFLUENCING GENERATION Y AND Z EMPLOYEES' JOB SATISFACTION,
ORGANIZATION SATISFACTION, AND INTENTION TO CONTINUE WORKING

พริยากร ดอนนอก 6450294

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ
ธนาสุศักดิ์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจใน
การทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z รวมไปถึงกลยุทธ์ในการเข้าใจและเข้าถึงมุมมองของกลุ่มคนวัยแรงงาน
ณ ปัจจุบัน เพื่อวางแผนในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีทัศนคติและค่านิยมที่แตกต่างกัน โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
และมีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามในกลุ่มคน Generation Y และ Z รวมทั้งสิ้น 415 คน จากผลการวิจัยพบว่า

1) 3 อันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Y มากที่สุด ได้แก่
ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ค่าตอบแทน ในขณะที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Z มากที่สุด ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ค่าตอบแทน การ
ได้รับอิสระในการทำงาน

2) 3 อันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Y มากที่สุด ได้แก่
การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านเวลาการทำงาน การได้รับอิสระในการทำงาน
ในขณะที่ 3 อันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในองค์กรของกลุ่มคน Generation Z มากที่สุด ได้แก่ ความยืดหยุ่น
ในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน การได้รับอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานต่อกับองค์กรของกลุ่มคน Generation Y ได้แก่
ความก้าวหน้าและความท้าทายในงานและค่าตอบแทน ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับ
องค์กรของกลุ่มคน Generation Z ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและสวัสดิการด้านนันทนาการ

จากผลวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับ Generation Y และ Z เพื่อสร้างความ
พึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อกับองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : ความพึงพอใจต่องาน, ความพึงพอใจต่อองค์กร, ความตั้งใจที่จะทำงานต่อ, Generation Y และ Z

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา	4
1.5 สมมติฐานงานวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
บทที่ 2	6
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและความหมายของเจเนอเรชัน (Generation)	6
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	7
2.2.1 ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	7
2.2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในองค์กร (organization satisfaction)	8
2.2.3 ความตั้งใจในการทำงานต่อกับองค์กร	8
2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับด้านองค์ประกอบของความพึงพอใจ	8
2.2.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)	9
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บทที่ 3	16
ระเบียบวิธีวิจัย	16
3.1 ระเบียบวิจัย	16
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	16
3.2.1 ประชากรเป้าหมาย	16
3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง	17
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	19
3.5.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)	19
3.5.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability)	19
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	20
3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	20
3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	20
3.7.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	20
3.7.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปร	20
บทที่ 4 ผลการวิจัย	23
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	23
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	27
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยและความพึงพอใจต่องาน ต่อดังต่อไปนี้ และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z	36
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน ต่อดังต่อไปนี้ และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z จำแนกตาม ประชากรศาสตร์	59
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อดังต่อไปนี้ และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z	75
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจ ต่องาน ต่อดังต่อไปนี้ และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z	85

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล Objective Data	87
5.3 ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์	89
5.3.1 กลยุทธ์การนำความทะเยอทะยานไปสู่การเป็นผู้นำที่ผูกพันต่อองค์กร กลุ่มคน Generation Y	89
5.3.2 กลยุทธ์ปรับภาพลักษณ์องค์กรให้สร้างสรรค์ กลุ่มคน Generation Z	90
5.3.3 กลยุทธ์การปรับสภาพแวดล้อมเพื่อดึงดูดพนักงาน	91
5.3.4 กลยุทธ์การเพิ่มค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์แก่พนักงาน	92
5.3.5 กลยุทธ์การสร้างปฏิสัมพันธ์ในองค์กรของพนักงาน	93
5.3.6 แผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร (Human Resource Management Roadmap)	94
5.4 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัย	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่องานวิจัย	99
ประวัติผู้วิจัย	106

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z	11
3.1	การแปลความหมายของระดับคะแนนความคิดเห็น	18
3.2	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Coefficient of Croubach's Alpha)	19
4.1	ตารางแสดงข้อมูลอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18 - 45 ปีใช่หรือไม่	23
4.2	ตารางแสดงข้อมูลเพศ	23
4.3	ตารางแสดงข้อมูลสถานภาพ	24
4.4	ตารางแสดงข้อมูลวุฒิการศึกษา	24
4.5	ตารางแสดงข้อมูลอาชีพ	25
4.6	ตารางแสดงข้อมูลอายุงาน	25
4.7	ตารางแสดงข้อมูลรายได้ต่อเดือน	26
4.8	ตารางแสดงข้อมูลคุณเคยทำงานมาแล้วกี่แห่ง	27
4.9	ตารางแสดงข้อมูลเหตุผลที่สำคัญที่สุดที่คุณเลือกทำงานที่ปัจจุบัน	28
4.10	ตารางแสดงข้อมูลสวัสดิการ ด้านนันทนาการ แบบใดที่คุณชื่นชอบมากที่สุด	29
4.11	ตารางแสดงข้อมูลสวัสดิการ ด้านสุขภาพ แบบใดที่คุณชื่นชอบมากที่สุด	30
4.12	ตารางแสดงข้อมูลสวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณมีการจัดบริการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปีหรือไม่	31
4.13	ตารางแสดงข้อมูลสวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณมีห้องพยาบาล สำหรับพนักงาน	31
4.14	ตารางแสดงข้อมูลสวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณให้สวัสดิการ คำปรึกษาพยาบาลบุคลากร	32
4.15	ตารางแสดงข้อมูลสวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณให้สวัสดิการ คำปรึกษาพยาบาลครอบครัว	32
4.16	ตารางแสดงข้อมูลความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงานในองค์กร ที่คุณต้องการให้มีมากที่สุด	33

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.17	ตารางแสดงข้อมูลสาเหตุที่คุณคิดองค์กรของคุณไม่ต้องการความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงาน ในองค์กร	34
4.18	ตารางแสดงข้อมูลองค์กรใดในความคิดคุณที่คุณต้องการร่วมงานด้วยที่สุด	35
4.19	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัย โดยภาพรวม แยกตามรายด้าน	36
4.20	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าและ ความท้าทายในงาน แยกตามรายข้อ	38
4.21	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์ กับคนในองค์กร แยกตามรายข้อ	40
4.22	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความยืดหยุ่น ในการทำงานด้านลักษณะการทำงาน แยกตามรายข้อ	41
4.23	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความยืดหยุ่น ในการทำงานด้านเวลาการทำงาน แยกตามรายข้อ	43
4.24	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความยืดหยุ่น ในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน แยกตามรายข้อ	45
4.25	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านคำตอบแทน แยกตามรายข้อ	47
4.26	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการได้รับ อิสระในการทำงาน แยกตามรายข้อ	49
4.27	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แยกตามรายข้อ	51
4.28	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสวัสดิการด้านนันทนาการ แยกตามรายข้อ	53
4.29	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน แยกตามรายข้อ	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.30	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในองค์กร แยกตามรายชื่อ	56
4.31	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงาน ต่อกับองค์กร แยกตามรายชื่อ	58
4.32	การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามกลุ่มคน Generation	59
4.33	การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามเพศของกลุ่มคน Generation Y และกลุ่มคน Generation Z	60
4.34	การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y	61
4.35	การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z	62
4.36	การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มคน Generation	65
4.37	การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามเพศของกลุ่มคน Generation Y และกลุ่มคน Generation Z	66
4.38	การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y	66
4.39	การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z	67
4.40	การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามกลุ่มคน Generation	69
4.41	การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามเพศของกลุ่มคน Generation Y และกลุ่มคน Generation Z	70
4.42	การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y	70
4.43	การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z	73
4.44	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Y	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.45	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Z	77
4.46	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในองค์กรของกลุ่มคน Generation Y	79
4.47	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในองค์กรของกลุ่มคน Generation Z	80
4.48	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับองค์กรของกลุ่มคน Generation Y	81
4.49	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับองค์กรของกลุ่มคน Generation Z	83
5.1	ตารางการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z	85
5.2	ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล Objective Data	89

สารบัญรูปร่าง

ภาพ		หน้า
1.1	โครงสร้างกำลังแรงงาน สรุปผลการสำรวจ ภาวการณ์ทำงานของประชากร เดือน ตุลาคม 2565	2
1.2	ผลการสำรวจ Deloitte's 2022 Gen Z และ Millennial Survey	2
1.3	กรอบแนวคิดและแนวทางการศึกษา	4
2.1	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์(Maslow's Hierarchy of Needs)	10



บทที่ 1

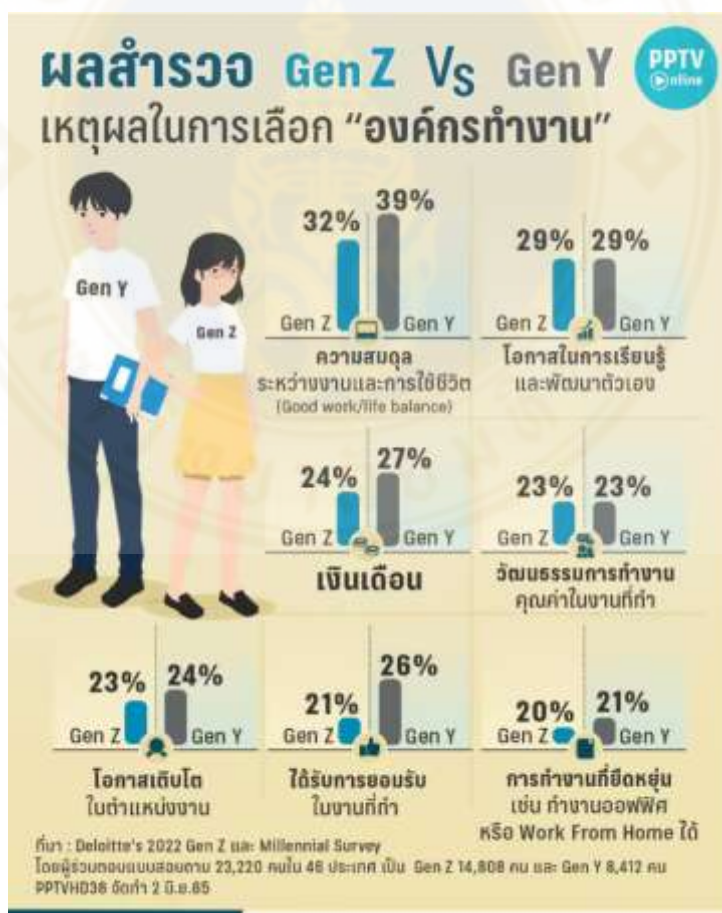
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การรับมือกับสภาพเศรษฐกิจและวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ภายหลังการระบาดของโรค Covid-19 มีเริ่มมีแนวโน้มที่ดีขึ้นรวมไปถึงการปรับตัวของธุรกิจแม้จะมีบางธุรกิจที่ต้องจบลงไป แต่ก็เกิดแนวคิดที่จะทำธุรกิจใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจากการปรับตัวตามสถานการณ์ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติได้สำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย เปรียบเทียบระหว่างปี 2565 กับปี 2564 พบว่ามีผู้มีงานทำเพิ่มขึ้นถึง 0.82 ล้านคน ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นของอุตสาหกรรมการค้าขาย ห้างขายส่ง-ปลีก ที่พักและบริการด้านอาหาร การผลิต การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมไปถึงการก่อสร้างส่วนสาขาที่ลดลง ได้แก่ การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า ซึ่งเดือน ตุลาคม 2565 พบว่าประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 58.71 ล้านคน เป็นผู้ที่พร้อมจะทำงานหรือแรงงานจำนวน 39.85 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำจำนวน 3,920 ล้านคน ผู้ว่างงานจำนวน 0.56 ล้านคน และผู้ที่รอฤดูกาลจำนวน 0.09 ล้านคน และผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานจำนวน 18.86 ล้านคน ได้แก่ แม่บ้าน นักเรียน คนชรา เป็นต้น ซึ่งการที่ภาคอุตสาหกรรมปัจจุบันเริ่มมีการขยายตัวนั้น หมายถึงนายจ้างมีความต้องการพนักงานเพิ่มขึ้น โดยให้ความสำคัญกับคนรุ่นใหม่อย่างกลุ่ม Generation Y และ Generation Z สำนักข่าว PPTVHD 36 ได้รายงานข้อมูลผลการสำรวจ Deloitte's 2022 Gen Z และ Millennial Survey โดย Deloitte Touche Tohmatsu Limited. จาก 46 ประเทศ พบว่าแม้ว่าคนกลุ่ม Generation Y และ Generation Z มีภาวะหมดไฟจากการทำงาน (Burn out) แต่คนทั้งสองกลุ่มยังมีการเสาะหาอาชีพเสริมและต้องการการทำงานที่มีคุณค่าและความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยมีหลายงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในมิติต่าง ๆ ของ Generation Y และ Z เมื่อแนวโน้มของวิถีชีวิตของกลุ่มคนทำงานที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อดังค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z เพื่อข้อมูลเพิ่มเติมในการเข้าใจและเข้าถึงมุมมองของกลุ่มคนวัยแรงงานในปัจจุบันที่มีทัศนคติและค่านิยมที่แตกต่างกันมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 1.1 โครงสร้างกำลังแรงงาน สรุปผลการสำรวจ ภาพการณ์ทำงานของประชากร เดือน ตุลาคม 2565
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2565)



ภาพที่ 1.2 ผลการสำรวจ Deloitte's 2022 Gen Z และ Millennial Survey
ที่มา : Deloitte Touche Tohmatsu Limited. (2022)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อ ของพนักงาน Generation Y และ Z โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

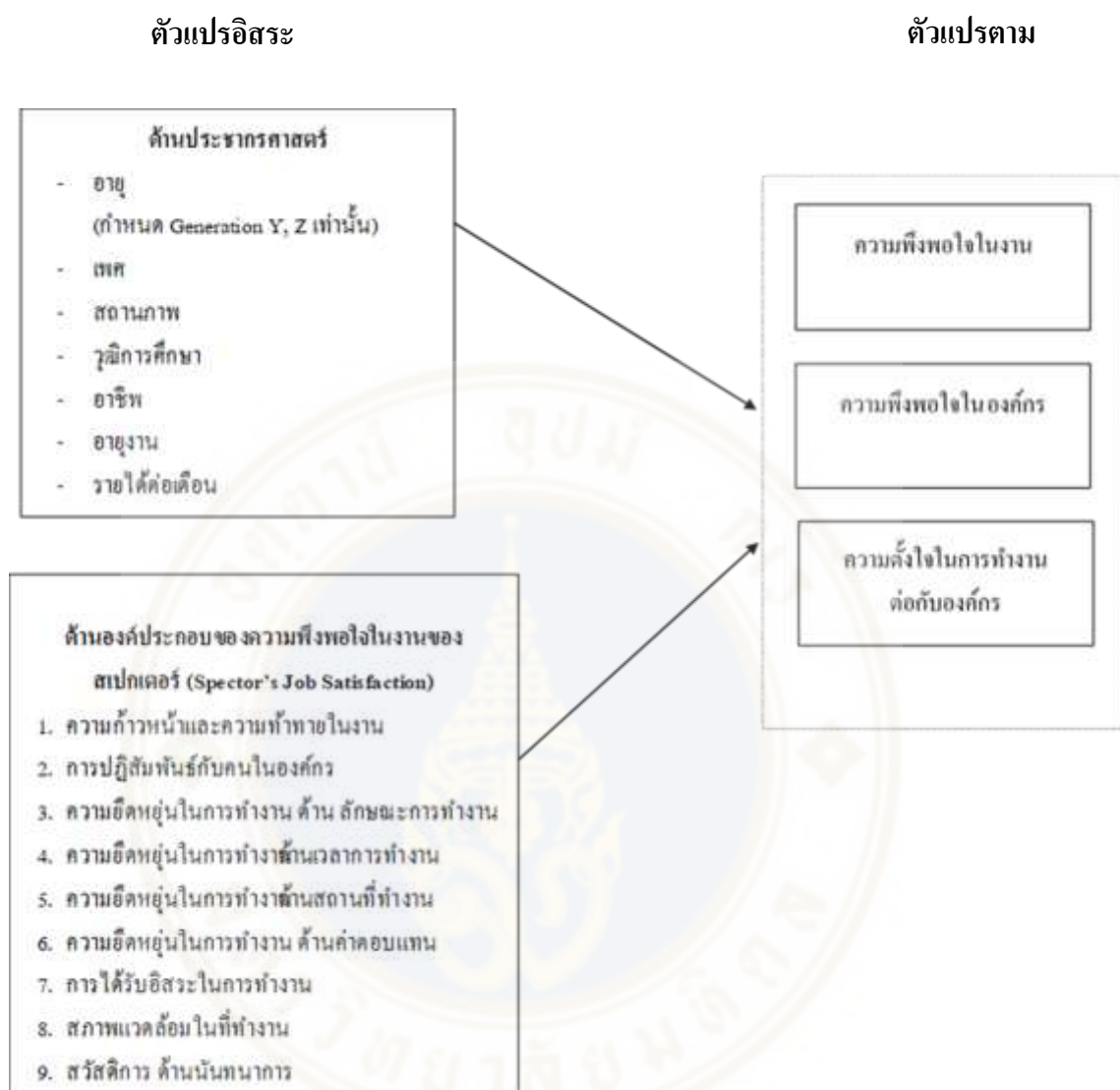
งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z” โดยศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

- กลุ่ม Generation Y ผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2520 - 2537 (อายุ 28 – 45 ปี) จำนวน 218 คน

- กลุ่ม Generation Z ผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2538 – 2555 (อายุ 10-27 ปี) จำนวน 197 คน

รวมจำนวนรวมทั้งสิ้น 415 คน โดยกลุ่ม Generation Z เลือกเพียงผู้ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีประสบการณ์ทำงานเท่านั้น มีระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2565 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ.2566 โดยที่ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคม - เมษายน 2566

1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดและแนวทางการศึกษา

1.5 สมมติฐานงานวิจัย

1.5.1 สมมติฐาน 1: พนักงานที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานที่แตกต่างกัน

1.5.2 สมมติฐาน 2: พนักงานที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

1.5.3 สมมุติฐาน 3: พนักงานที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความตั้งใจในการทำงานต่อที่แตกต่างกัน

1.5.4 สมมุติฐาน 4: ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้าน ลักษณะการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านเวลาการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน การได้รับอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสวัสดิการ ด้านนันทนาการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

1.5.5 สมมุติฐาน 5: ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้าน ลักษณะการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านเวลาการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน การได้รับอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสวัสดิการ ด้านนันทนาการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในองค์กร

1.5.6 สมมุติฐาน 6: ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้าน ลักษณะการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านเวลาการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน การได้รับอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสวัสดิการ ด้านนันทนาการ ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับองค์กร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อทราบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อของกลุ่ม Generation Y และ Z ที่มีต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงานกับองค์กร

1.6.2 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการบุคลากรในกลุ่ม Generation Y และ Z ได้อย่างเหมาะสม

1.6.3 เพื่อให้องค์กรได้ปรับตัวและดึงดูด พนักงานกลุ่ม Generation Y และ Z ได้มากยิ่งขึ้น

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะในการวิจัย

- กลุ่ม Generation Y หมายถึง ผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2520 - 2537 (อายุ 46 - 29 ปี)

- กลุ่ม Generation Z หมายถึง ผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2538 – 2555 (อายุ 28 - 11 ปี)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและความหมายของเจเนอเรชัน (Generation)

เจเนอเรชัน คือ การแบ่งกลุ่มของคนที่มีความใกล้เคียงกัน ได้รับประสบการณ์ ความเชื่อผ่านพฤติกรรมที่แสดงออกและถ่ายทอดความคิด วัฒนธรรมในสังคมนั้นระหว่างช่วงชีวิตของกันและกัน โดยปัจจุบันในองค์กรจะพบว่าสามารถแบ่งพนักงานตามประเภทเจเนอเรชันได้ 4 เจเนอเรชัน ได้แก่

- 1) กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดในปี พ.ศ. 2489 – 2508 (อายุ 77 - 58 ปี)
- 2) กลุ่มเจเนอเรชัน X (Generation X) เกิดในปี พ.ศ. 2509 - 2519 (อายุ 57 - 47 ปี)
- 3) กลุ่มเจเนอเรชัน Y (Generation Y) เกิดในปี พ.ศ. 2520 - 2537 (อายุ 46 - 29 ปี)
- 4) กลุ่มเจเนอเรชัน Z (Generation Z) เกิดในปี พ.ศ. 2538 – 2555 (อายุ 28 - 11 ปี)

โดยบริษัท The WJ Schroer ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร การวิจัยทางการตลาด และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Schroer, 2008) ซึ่งอ้างอิงในงานวิจัยของ พัชรี พัชรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรกวีศิริสุข (2563) ได้อธิบายข้อมูลความแตกต่างกันของเจเนอเรชัน อาทิ ค่านิยม ความคิด ความรู้ ประสบการณ์ และลักษณะการทำงาน โดยกลุ่มคนเจเนอเรชัน Y และ Z ได้อธิบายไว้ดังนี้

กลุ่มคนเจเนอเรชัน Y (Generation Y)

เจเนอเรชัน Y มีชื่อเรียกหลายชื่อ ได้แก่ Millennials Echo Boomers Internet Generation กลุ่มเจเนอเรชัน Y ได้รับการดูแลและสั่งสอนเรื่องการทำงานหนัก วินัย และความอดทนจนบรรลุเป้าหมายในงานเป็นอย่างดี ทำให้คนในกลุ่มเจเนอเรชัน Y มีได้รับการศึกษามากกว่ารุ่นพ่อแม่ มีแนวคิดของตัวเอง มีความรอบรู้ (Zemke et al., 2000) เนื่องจากคนในกลุ่มนี้สามารถใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร หลายช่องทางในเวลาเดียวกัน และสามารถทำงานในรูปแบบที่หลากหลายในเวลาเดียวกันได้ ไม่ชอบทำงานซ้ำรูปแบบเดิมเป็นประจำ มักแสวงหาความตื่นเต้นท้าทายต่องานที่มีความหมาย เติบโตอย่างรวดเร็ว (Dharma, 2010) และ (Na Pathum, 2009) กลุ่มเจเนอเรชันนี้ เกิดในยุคพอทำให้เป็นคนกลุ่มนี้เป็นคนที่เปิดใจรับฟังความเห็นของผู้อื่นมาก (Zemke et al., 2000) เชื่อมมั่นและชอบที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น (Gursoy et al., 2008) มีจุดแข็งคือ รักอิสระ มีทักษะการปรับตัวและเชื่อว่าทุกอย่างเป็นไปได้ (Mongkolsiri, 2005) และ (Murphy et al., 2010)

กลุ่มเจนเนอเรชัน Z (Generation Z)

คนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีก้าวหน้า ที่ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้พวกเขาสามารถที่จะเชื่อมโยงข้อมูลทั่วโลก และสนทนากันอย่างรวดเร็ว ส่วนใหญ่การสื่อสารจะเป็นการสื่อสารผ่านข้อความบนโทรศัพท์และคอมพิวเตอร์ โดยจะใช้การพิมพ์แทนคำพูด (Cross-Bystrom, 2010) และ (Hatthasak, 2006) ได้รับการเลี้ยงดูที่คล้ายกันกับเจนเนอเรชัน Y เนื่องจากมีความสามารถในการบูรณาการทักษะหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน อีกทั้งมีความกล้าแสดงออกต่อองค์กรอย่างตรงไปตรงมา (Addor, 2011; Adecco Group, 2015; Ozkan & Solmaz, 2015) และเนื่องจากมีเทคโนโลยีการสื่อสารที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลา จึงทำให้คนกลุ่มนี้เรียนรู้ข้อมูลการศึกษาได้ด้วยตนเองและหาคำตอบได้อย่างรวดเร็ว (Renfro, 2012)

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

2.2.1 ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน สามารถแบ่งได้ 5 ด้าน อ้างอิงจากแนวคิดของ (Smith, Kendall, and Hulin, 1969) ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ทำด้วยตนเอง (work itself) การทำงานด้วยตัวเอง ที่เกิดจากความพยายามของตนเอง และภูมิใจในงานที่ทำ
2. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) การมีเพื่อนที่เข้าใจกันและกัน มีการคิดและแลกเปลี่ยนความรู้สึกร่วมกัน จะส่งผลงานสำเร็จจุล่ง และมีประสิทธิภาพ
3. ค่าตอบแทน (pay) ส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจ เนื่องจากเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิต
4. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (promotion opportunities) ความสำเร็จ ได้มาจากโอกาสที่ผู้บังคับบัญชามอบให้ โดยการเลื่อนตำแหน่งที่จะนำมาสู่การยอมรับและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น
5. ผู้บังคับบัญชา (supervisor) เป็นบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจ และกำหนดทิศทางการทำงาน และมีส่วนเป็นผู้กำหนดโอกาสและตำแหน่งของเรา

2.2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในองค์กร (organization satisfaction)

ความพึงพอใจในองค์กรประกอบไปด้วย 5 ด้าน แนวคิดในงานวิจัยของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) และแนวคิดของโรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades and Eisenberger, 2002) ดังนี้

1. ด้านอารมณ์และจิตใจ ความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญ ความใส่ใจไว้วางใจ การยอมรับผลงาน ขอมรับความเห็นของพนักงาน และมีแนวทางคำแนะนำ เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันกับพนักงาน
2. ด้านการทำงาน ผลลัพธ์ของการทำงานที่ดี เกิดจากการมีสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการทำงาน
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานสามารถรับรู้กระบวนการพิจารณาผลประโยชน์ของตนเองและนำมาพัฒนาตนเอง
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีการจ้างงานต่อไป โดยจะไม่เลิกจ้าง หรือทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในอาชีพที่ตนเลือก
5. ด้านการพัฒนาตนเองและโอกาสในการก้าวหน้า มุ่งพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อพนักงานจะได้มีทักษะการทำงานที่ดีขึ้น นำมาสู่การได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา

2.2.3 ความตั้งใจในการทำงานต่อกับองค์กร

จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้ระบุว่าพนักงานต้องการที่จะทำงานต่อกับองค์กร มีสาเหตุจากปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจิตใจ พนักงานที่มีความตั้งใจในการทำงานต่อกับองค์กร เพราะรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจในการทำงานต่อกับองค์กร
2. ด้านความมั่นคง พนักงานรู้สึกว่าหากไม่ทำงานต่อกับองค์กร อาจเสียผลประโยชน์ที่ดีที่องค์กรจัดสรรให้
3. ด้านบรรทัดฐาน พนักงานรู้สึกว่าควรมีภักดีต่อองค์กร เพราะถือเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว และถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องทำงานรับใช้องค์กร

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับด้านองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดของ Spector (1985) ได้ทำการศึกษาและสรุปองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งหมด 9 ด้าน ดังนี้ 1) การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน 2) โอกาสในการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความเหมาะสม 3) ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมสนับสนุน และความยุติธรรมในการทำงานของพนักงานทุกคน 4) สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

แทนนอกเหนือจากเงินเดือน 5) รางวัลตอบแทนที่อาจไม่ใช่ในรูปแบบของตัวเงิน เพื่อชดเชยชมเชย ส่งผลให้พนักงานเกิดความภูมิใจ 6) กฎการทำงาน ความพึงพอใจกับกฎการทำงาน และแนวทางการทำงานในองค์กร 7) เพื่อนที่มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน และการยอมรับซึ่งกันและกัน 8) ลักษณะงาน มีความเข้าใจเนื้อหาของงานเป็นอย่างดี 9) การปฏิสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความสะดวก

ซึ่งงานวิจัยนี้ใช้องค์ประกอบของความพึงพอใจของสเปกเตอร์ (Spector's Job Satisfaction, 1997) สามารถแยกเป็นด้านที่สนใจศึกษา ได้แก่ ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านลักษณะการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านเวลาการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านค่าตอบแทน การได้รับอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสวัสดิการด้านนันทนาการ

2.2.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดย มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

อับบราฮัม มาสโลว์ รายงานเรื่อง A Theory of Human Motivation โดยเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการและเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น สามารถแบ่งเป็นขั้น 5 ระดับ ได้ดังนี้

1. ด้านกายภาพขั้นพื้นฐาน (Physiological needs) มี 4 ปัจจัย ได้แก่ อาหาร ที่อยู่ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เพื่อตอบสนองพฤติกรรมของมนุษย์ตามธรรมชาติ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้
2. ด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นสัญชาตญาณที่มนุษย์ต้องการเพื่อความอยู่รอด และได้รับการปกป้องจากสภาพแวดล้อมรอบตัวให้เกิดความปลอดภัย อาทิ ด้านอารมณ์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น
3. ด้านความรักและความต้องการเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) มนุษย์ต้องการที่จะถูกยอมรับไม่ว่าระดับกลุ่มสังคมจะเป็นกลุ่มใหญ่ เช่น หน่วยงาน ศาสนา หรือความสัมพันธ์ขนาดเล็ก เช่น ครอบครัว คู่รัก เพื่อน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
4. ด้านการได้รับความนับถือ (Esteem needs) การได้รับความนับถือยกย่อง จะเกิดความพึงพอใจ เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง มี 2 ลักษณะได้แก่ 1) การนับถือตนเอง (self-respect) ความเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกภูมิใจในสิ่งที่ตนตัดสินใจ เชื่อว่าจะสามารถประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ ได้ 2) การได้รับยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) รู้สึกมีคุณค่า หลังจากที่ได้รับการเป็นที่ยอมรับในสังคมและถูกยกย่อง
5. การบรรลุเป้าหมาย (Self-actualization needs) โดยมนุษย์จะรู้สึกว่าตนได้บรรลุจุดหมายของชีวิต ที่ตนเองปรารถนา ผ่านปัญหาอุปสรรค และจะปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ดังแผนภาพ
ต่อไปนี้เป็น



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)
ที่มา : Urbinner (2021)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวน และค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจต่องาน ต้องค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z

ลำดับ	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชัน XY และ Z ในกรุงเทพมหานคร (2564)	ธีรภัทร์ ทองคำ วลัยพร รัตนเศรษฐ	สัมภาษณ์ พนักงาน กทม. อายุ 20 -55 ปี จำนวน 18 คน	ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชัน XY และ Z ในกรุงเทพมหานคร คือ 1) เพื่อนร่วมงาน 2) รายได้ 3) อิสระในการทำงาน 4) หน้าที่และความรับผิดชอบ ร) ความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่การงาน 6) การได้รับการยอมรับนับถือ 7) สวัสดิการ 8) ลักษณะของงานที่ทำ 9) ความมั่นคง 10) ความประทับใจของผู้มาใช้บริการ 11) ความท้าทายของงานที่ทำจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยเจนเนอเรชัน Y และ Z ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ	พัชสิรี ชมภูคำ ณัฐธิดา จักร ภีร์ศิริสุข	แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคนเจ เนอเรชัน Y และเจ เนอเรชัน Z จำนวน 390 คน	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจของทั้งสองเจนเนอเรชัน โดยรวมมีความคล้ายกันหลายด้าน แต่ประเด็นที่น่าสนใจคือ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจต่องาน ต้ององค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z (ต่อ)

ลำดับ	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ทำงาน: กรณีศึกษา เปรียบเทียบคน เจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน Z ในเขต กรุงเทพมหานคร (2563)			ประเด็นที่เจนเนอเรชัน Z ให้ ความสำคัญมากกว่าเจนเนอเรชัน Y อย่างมีนัยสำคัญ คือประเด็นของ ความพึงพอใจในการทำงานที่ได้ใช้ ความคิดและได้สมดุลชีวิต และ ปัจจัยจูงใจที่เป็นการกระทำเพื่อ ความสุขของตนเอง โดยปัจจัยที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจนเนอเรชัน Y มากที่สุด 3 อันดับ แรก คือ 1) งานที่ชอบและ 2) ความ เหมาะสมของผลตอบแทนและความ ยุติธรรมในการทำงาน 3) งานที่มี คุณค่าและอิสระ ส่วนปัจจัยที่จะ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในอนาคตของเจนเนอเรชัน Z มาก ที่สุด 3 อันดับแรก คือ 1) งานที่ชอบ และสนุก 2) งานที่ได้ใช้ความคิดและ ได้สมดุลชีวิต 3) ความเหมาะสมของ ผลตอบแทนและความยุติธรรมใน การทำงาน
3. Flexible Work Arrangements from Generation and Gender Perspectives:	Ramune Ciarniene, Milita Vienazindiene	แบบสอบถาม พนักงานบริษัท Lithuania จำนวน 316 คน	ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วน ใหญ่ในบริษัทให้ความสนใจใน ความยืดหยุ่นด้านตารางและปริมาณ งานมากกว่าความยืดหยุ่นด้าน สถานที่ทำงาน โดย Generation Y มี

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจต่องาน ต้องค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z (ต่อ)

ลำดับ	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
Evidence from Lithuania (2018)			ความพึงพอใจต่อความยืดหยุ่นในการทำงานมากที่สุด
4. What factors influence Generation Y's employee retention in the hospitality industry?: An internal marketing approach (2020)	William D. Frye, Soonhwa Kang, Chang Huh, Myong Jae (MJ) Lee	นักเรียนการบริหารจัดการ โรงแรม 150 คน	ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคน Generation Y สูงที่สุด ตามด้วยการให้อำนาจแก่พนักงาน (Empowerment) ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมานี้ จะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงานและแนวโน้มการทำงานอยู่ อุตสาหกรรมเดิมของพนักงาน
5. What is the future of work? A science mapping analysis (2020)	Monica Santana, Manuel J. Cobo	การวิจัยโดยอาศัยข้อมูลทฤษฎีมีจำนวน 2,286 วิจัยสำหรับวิเคราะห์บรรณมิติในการหาคำสำคัญร่วมกัน	ผลการวิจัยพบว่า คำสำคัญที่ปรากฏมากที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน, คุณค่าของความเป็นผู้นำ กิจกรรมเพื่อสังคม ความทุ่มเทของพนักงานต่อบริษัท อาชีพ ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการทำงาน ความแตกต่างของค่าตอบแทน แรงงานที่เปราะบาง การทำงานทางไกล และการบริหารจัดการแรงงานที่มีฝีมือ
6. The Critical Elements Determining Employee	Zoeb-Ur-Rahman, Syed Shadab	พนักงานบริษัท 190 คน	การศึกษานี้ เป็นการศึกษายิงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อของพนักงานมอบความรับผิดชอบงานบางส่วนภายในองค์กรให้กับ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจต่องาน ต่อดังกล่าว และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z (ต่อ)

ลำดับ	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
Retention In The BPO Sector Of Bangladesh (2020)	Ali, Farhana Hussain		บุคคลภายนอกดูแลแทน (Business Process Outsourcing: BPO) โดยแบ่งปัจจัยออกเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ (1) การมีผู้นำที่ดี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (2) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งหมดที่ตั้งสมมติฐานส่งผลในเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อของพนักงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า แนวคิดที่สัมพันธ์กับวิจัยนี้ คือ แนวคิดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของสเปกเตอร์ (Spector's Job Satisfaction) ที่สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานหลายด้าน เพื่อต่อยอดการศึกษาแนวคิดนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรในด้านองค์ประกอบของความพึงพอใจ 9 ด้าน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อดังกล่าว และความตั้งใจในการทำงานต่อ กับพนักงานในปัจจุบัน

นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ด้านในการดำรงชีวิตให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้เพิ่มเติมการศึกษาถึงปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อดังกล่าว และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ซึ่งกลุ่มประชากรศาสตร์เป็นพนักงาน Generation Y และ Z ที่อยู่ในวัยทำงาน โดยพนักงาน Generation Y มีลักษณะเชื่อมั่นและชอบที่จะทำงานเป็นทีม มีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ มีจุดแข็งที่ความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่น มีทัศนคติในการทำงานที่ดี ขณะที่พนักงาน Generation Z มีลักษณะการทำงานที่บูรณาการทักษะหลายด้านในการทำงาน และมีความรู้ด้านเทคโนโลยี กล้าแสดงออกทาง

ความคิดเห็น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อดองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z เพื่อนำไปปรับรูปแบบการทำงานให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อไป



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบระเบียบวิธีวิจัยสำหรับศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z โดยแบ่งระเบียบวิธีวิจัยออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS จากนั้นจะทำการสรุปผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ พร้อมเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ในการรักษาพนักงาน ด้วยปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงาน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรเป้าหมาย

บุคลากรขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ในกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Y และ Z โดยกำหนดให้ประชากรเป้าหมายมีอายุระหว่าง 18 - 45 ปี (ณ วันสำรวจในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566) แบ่งเป็น อายุระหว่าง 28 - 45 ปีสำหรับกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Y และอายุ 18 - 27 สำหรับกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ต้องอาศัยกลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมายจำนวน 415 คนซึ่งได้อำนาจการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอนจากสูตรของคอแกรน (Cochran, 1977 อ้างใน สุทธิวิชัย สุทธินันท์สุข, 2565) โดยมีสัดส่วนของประชากรร้อยละ 50 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ($2 = 1.96$) และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5 พิจารณาได้จากสมการดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{p(1-p)Z^2}{e^2} \\ &= \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2} \\ &= 384.16 \end{aligned}$$

โดยที่	n	คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	P	คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่ม
	Z	คือ ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ
	E	คือ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ผ่านการกระจายและแชร์ต่อแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Google Form ให้กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ หน้าโปรไฟล์เฟซบุ๊กของผู้วิจัย กลุ่มไลน์นักศึกษาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นต้น

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ออกแบบคำถามตามกรอบแนวคิดที่ได้ออกแบบไว้ข้างต้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1: คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องมีคุณสมบัติตามประชากรเป้าหมาย ซึ่งต้องเป็นบุคลากรขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Y และ Z ที่มีอายุระหว่าง 18 - 45 ปี

ตอนที่ 2: คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ อยุงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีจำนวนข้อคำถามรวม 6 ข้อ

ตอนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีเลือกตอบ มีจำนวนข้อคำถามรวม 11 ข้อ

ตอนที่ 4: ด้านองค์ประกอบความพึงพอใจของสเปกเตอร์ (Spector's Job Satisfaction) โดยเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น ประกอบด้วย ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านเวลาการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน การได้รับอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สวัสดิการ ด้านนันทนาการ โดยใช้เครื่องมือประเภทมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ มีจำนวนข้อคำถามรวม 39 ข้อ

สำหรับเครื่องมือประเภทมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ที่แบ่งระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 เห็นด้วยน้อย, 3 เห็นด้วยปานกลาง, 4 เห็นด้วยมาก, และ 5 เห็นด้วยมากที่สุด นอกจากนี้ได้กำหนดเป็นช่วงคะแนน โดยใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักแห่งอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยความกว้างของอันตรภาคชั้นหรือช่วงระยะเท่ากับ 0.8 ตามสมการดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{ช่วงคะแนน} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.1 การแปลความหมายของระดับคะแนนความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	การแปลความหมาย
5	4.21 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
4	3.41 - 4.20	เห็นด้วยมาก
3	2.61 - 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
2	1.81 - 2.60	เห็นด้วยน้อย
1	1.00 - 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.5 วิธีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.5.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัยกับผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และครอบคลุม นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการทดสอบให้ทดลองทำแบบสอบถาม (Face Validity) เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในคำถามและนำข้อคิดเห็นมาปรับปรุงพัฒนาคำถามในแบบสอบถามอีกครั้งให้มีความชัดเจนและเข้าใจมากที่สุด

3.5.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Coefficient of Cronbach's Alpha) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดความเชื่อมั่นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่มากกว่า 0.7 (Vumrally, 1978)

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Coefficient of Cronbach's Alpha)

ตัวแปรในการวิจัย (Research Variables)	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Coefficient of Cronbach's Alpha)
ด้านองค์ประกอบความพึงพอใจของสเปกเตอร์ (Spector's Job Satisfaction)	
1. ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน	0.853
2. การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร	0.837
3. ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้าน ลักษณะการทำงาน	0.755
4. ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านเวลาการทำงาน	0.933
5. ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน	0.797
6. ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน	0.906
7. การได้รับอิสระในการทำงาน	0.938
8. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.902
9. สวัสดิการ ด้านนันทนาการ	0.761
ความพึงพอใจ (Satisfaction) และแรงจูงใจ (Motivation)	
ความพึงพอใจต่องาน	0.815
ความพึงพอใจต่อองค์กร	0.872

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Coefficient of Croubach's Alpha) (ต่อ)

ตัวแปรในการวิจัย (Research Variables)	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Coefficient of Cronbach's Alpha)
ความตั้งใจในการทำงานต่อ	0.883
รวม	0.936

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Online Questionnaire) เป็นการจัดทำแบบสอบถามบน โปรแกรม Google Form และส่งลิงก์การทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางต่าง ๆ ข้างต้น ซึ่งแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้จะไม่ระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยกำหนดให้มีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 385 คน ภายในกรอบระยะเวลา 1 เดือน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ในขั้นตอนถัดไป

3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอาชีพ ลักษณะงาน (แผนก) และประสบการณ์ทำงาน โดยอธิบายและวิเคราะห์ผลจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมจัดทำตารางไขว้ (Cross-tabulation Table) ระหว่างข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และช่วงเงินเดือน นอกเหนือสำหรับข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายและวิเคราะห์ผลจากค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.) เพื่อทราบถึงการกระจายของข้อมูลและนำมาแปลระดับความคิดเห็น

3.7.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสำหรับทดสอบหาความแตกต่างของความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z โดยอธิบายและวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

3.7.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ทดสอบด้วยสถิติและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญ

ที่ 0.05 โดยทดสอบว่า ปัจจัยด้านองค์ประกอบความพึงพอใจของสเปกเตอร์ใดบ้างที่ส่งผลต่อศึกษาความพึงพอใจต่องาน ต่อดังกล่าว และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Online Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อดองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z จำนวน 415 ชุด และนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Science (SPSS) ซึ่งสามารถแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยและความพึงพอใจต่องาน ต่อดองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน ต่อดองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z จำแนกตามประชากรศาสตร์
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อดองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z

สัญลักษณ์ที่ใช้ในงานวิจัย

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t-test	หมายถึง	ค่า t-test แบบ Independent
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ใน F-distribution
P-value	หมายถึง	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R^2_d	หมายถึง	อำนาจหรือประสิทธิภาพการพยากรณ์ (ปรับปรุง)
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE _b	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คุณมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18 - 45 ปีใช่หรือไม่ เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนโดยอธิบายและวิเคราะห์ผลจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงข้อมูลอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18 - 45 ปีใช่หรือไม่

อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18 - 45 ปีใช่หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มคน Generation Y (อายุระหว่าง 28 - 45 ปี) ที่มีประสบการณ์การทำงาน	218	52.53
กลุ่มคน Generation Z (อายุระหว่าง 18 - 27 ปี) ที่มีประสบการณ์การทำงาน	197	47.47
รวม	415	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคน Generation Y (อายุระหว่าง 28 - 45 ปี) ที่มีประสบการณ์การทำงาน จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 52.53 และเป็นกลุ่มคน Generation Z (อายุระหว่าง 18 - 27 ปี) ที่มีประสบการณ์การทำงาน จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 47.47

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงข้อมูลเพศ

เพศ	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	75	34.40	90	45.70
หญิง	143	65.60	107	54.30
รวม	218	100.00	197	100.00

ตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 และเป็นเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงข้อมูลสถานภาพ

สถานภาพ	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	123	56.40	149	75.70
สมรส	82	37.60	45	22.80
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	13	6.00	3	1.50
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงข้อมูลวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา//127	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมปลาย/อนุปริญญา/เทียบเท่า	25	11.40	23	11.70
ปริญญาตรี	122	56.00	134	68.00
ปริญญาโท/ปริญญาเอก	71	32.60	40	20.30
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา คือ ปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมา คือ ปริญญาโท/ปริญญาเอก จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และมัธยมปลาย/อนุปริญญา/เทียบเท่า จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ตามลำดับ

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา คือ ปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมา คือ ปริญญาโท/ปริญญาเอก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และมัธยมปลาย/อนุปริญญา/เทียบเท่า จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงข้อมูลอาชีพ

อาชีพ	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	41	18.80	33	16.70
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	46	21.10	47	23.90
พนักงานองค์กรเอกชน	110	50.50	101	51.30
ธุรกิจส่วนตัว	21	9.60	11	5.60
ว่างงาน	-	-	5	2.50
อื่นๆ ไปรตระบุ...	-	-	-	-
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานองค์กรเอกชน จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 46 คิดเป็นร้อยละ 21.10 ข้าราชการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และธุรกิจส่วนตัว จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ตามลำดับ

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานองค์กรเอกชน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 รองลงมา คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 ข้าราชการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และว่างงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงข้อมูลอายุงาน

อายุงาน	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	8	3.70	11	5.60
1 - 6 ปี	77	35.20	139	70.60
7- 12 ปี	81	37.20	42	21.30
13 -18 ปี	27	12.40	5	2.50
มากกว่า 18 ปี	25	11.50	-	-
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่มีอายุงาน 7- 12 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมา คือ 1 - 6 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 13 -18 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 มากกว่า 18 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และน้อยกว่า 1 ปี

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 6 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 รองลงมา คือ 7- 12 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และมากกว่า 18 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงข้อมูลรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	15	6.90	36	18.30
20,001 – 40,000 บาท	85	39.00	107	54.30
40,001 – 60,000 บาท	65	29.80	40	20.30
60,001 – 80,000 บาท	24	11.00	10	5.10
80,001 – 100,000 บาท	15	6.90	4	2.00
มากกว่า 100,000 บาท ขึ้นไป	14	6.40	-	-
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน คือ 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมา คือ 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 60,001 – 80,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท, 80,001 – 100,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 และมากกว่า 100,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ตามลำดับ

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน คือ 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมา คือ 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 60,001 – 80,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 และ 80,001 – 100,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่

- คุณเคยทำงานมาแล้วกี่แห่ง
 - เหตุผลที่สำคัญที่สุดที่คุณเลือกทำงานที่ปัจจุบัน
 - สวัสดิการ ด้านนันทนาการ แบบใดที่คุณชื่นชอบมากที่สุด
 - สวัสดิการ ด้านสุขภาพ แบบใดที่คุณชื่นชอบมากที่สุด สวัสดิการ ด้านสุขภาพ
 - องค์กรของคุณมีการจัดบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีหรือไม่
 - สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณมีโรงพยาบาลสำหรับพนักงาน
 - สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลบุคลากร
 - สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลครอบครัว
 - ความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงานในองค์กรที่คุณต้องการให้มากที่สุด
 - สาเหตุที่คุณคิดองค์กรของคุณไม่ต้องการความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงาน
- ในองค์กร
- องค์กรใดในความคิดคุณที่คุณต้องการร่วมงานด้วยที่สุด

ตารางที่ 4.8 ตารางแสดงข้อมูลคุณเคยทำงานมาแล้วกี่แห่ง

คุณเคยทำงานมาแล้วกี่แห่ง	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 แห่ง	55	25.30	64	32.50
2 – 3 แห่ง	108	49.50	95	48.20
3 – 4 แห่ง	38	17.40	29	14.70
มากกว่า 5 แห่ง	17	7.80	9	4.60
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่เคยทำงานมาแล้ว 2 – 3 แห่ง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมา คือ 1 แห่ง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 3 – 4 แห่ง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 และมากกว่า 5 แห่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่เคยทำงานมาแล้ว 2 – 3 แห่ง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมา คือ 1 แห่ง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 3 – 4 แห่ง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และมากกว่า 5 แห่ง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงข้อมูลเหตุผลที่สำคัญที่สุดที่คุณเลือกทำงานที่ปัจจุบัน

เหตุผลที่สำคัญที่สุดที่คุณเลือกทำงานที่ปัจจุบัน	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ดี	33	15.10	39	19.80
ได้รับการคัดเลือกจากองค์กร	35	16.10	46	23.40
ใกล้บ้าน	37	17.00	24	12.10
ชื่อเสียงองค์กรดัง	20	9.20	16	8.10
สวัสดิการดี	28	12.80	25	12.70
มีโอกาสดำเนินงานในสายอาชีพ	28	12.80	16	8.10
เป็นงานที่ชอบ	18	8.30	14	7.10
องค์กรมีความยืดหยุ่นของรูปแบบเวลาการทำงาน	9	4.10	9	4.60
มีคนรู้จักแนะนำ	10	4.60	8	4.10
อื่นๆ	-	-	-	-
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่มีเหตุผลที่สำคัญที่สุดที่เลือกทำงานที่ปัจจุบัน คือ ใกล้บ้าน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 รองลงมา คือ ได้รับการคัดเลือกจากองค์กร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 รายได้ดี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 สวัสดิการดี มีโอกาสดำเนินงานในสายอาชีพ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ชื่อเสียงองค์กรดัง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 เป็นงานที่ชอบ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 มีคนรู้จักแนะนำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 และองค์กรมีความยืดหยุ่นของรูปแบบเวลาการทำงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับ

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่มีเหตุผลที่สำคัญที่สุดที่เลือกทำงานที่ปัจจุบัน คือ ได้รับการคัดเลือกจากองค์กร จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 รองลงมา คือ รายได้ดี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 สวัสดิการดี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 ใกล้บ้าน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 12.10 ชื่อเสียงองค์กรดัง, มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 เป็นงานที่ชอบ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 องค์กรมีความยืดหยุ่นของรูปแบบเวลาการทำงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 และมีคนรู้จักแนะนำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงข้อมูลสวัสดิการ ด้านนันทนาการ แบบใดที่คุณชื่นชอบมากที่สุด

สวัสดิการ ด้านนันทนาการ แบบใดที่คุณชื่นชอบมากที่สุด	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี (Staff Party)	68	31.20	58	29.40
กีฬาภายในองค์กร	57	26.10	49	24.90
ท่องเที่ยวภายใน /ต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	63	28.90	44	22.30
ศูนย์กีฬาสำหรับพนักงาน	12	5.50	23	11.70
คู่มือสำหรับคอนเสิร์ตศิลปินที่เป็นกระแส	10	4.60	9	4.60
มีเกมลุ้นรับของขวัญพิเศษจากองค์กรทุกเดือน	8	3.70	14	7.10
อื่นๆ	-	-	-	-
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่มีสวัสดิการด้านนันทนาการที่ชื่นชอบมากที่สุด คือ งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี (Staff Party) จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 รองลงมา คือ ท่องเที่ยวภายใน /ต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 กีฬาภายในองค์กร จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 ศูนย์กีฬาสำหรับพนักงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 คู่มือสำหรับคอนเสิร์ตศิลปินที่เป็นกระแส จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 และมีเกมลุ้นรับของขวัญพิเศษจากองค์กรทุกเดือน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่มีสวัสดิการด้านนันทนาการที่ชื่นชอบมากที่สุด คือ งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี (Staff Party) จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 รองลงมา คือ กีฬาภายในองค์กร จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 ท่องเที่ยวภายใน /ต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 ศูนย์กีฬาสำหรับพนักงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 มีเกมลุ้นรับของขวัญพิเศษจากองค์กรทุกเดือน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 และคู่มือสำหรับคอนเสิร์ตศิลปินที่เป็นกระแส จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงข้อมูลสวัสดิการ ด้านสุขภาพ แบบใดที่คุณชื่นชอบมากที่สุด

สวัสดิการ ด้านสุขภาพ แบบใดที่คุณชื่นชอบมากที่สุด	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีประกันสุขภาพ ครอบคลุมทุกโรคร้าย	57	26.10	60	30.50
มีประกันสุขภาพ ครอบคลุมไปถึงครอบครัว	89	40.80	75	38.00
บริการรักษาโรคออฟฟิศซินโดรม	31	14.20	25	12.70
จองฉีดวัคซีน (โรคไวรัสต่างๆ อาทิ ไวรัสCovid-19)	25	11.50	10	5.10
บริการนวดผ่อนคลายในออฟฟิศ	10	4.60	19	9.60
สวัสดิการออกค่าใช้จ่ายสนับสนุนพนักงานที่คลอดบุตร	6	2.80	8	4.10
อื่นๆ	-	-	-	-
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่มีสวัสดิการด้านสุขภาพที่ชื่นชอบมากที่สุด คือ มีประกันสุขภาพ ครอบคลุมไปถึงครอบครัว จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมา คือ มีประกันสุขภาพ ครอบคลุมทุกโรคร้าย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 บริการรักษาโรคออฟฟิศซินโดรม จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 จองฉีดวัคซีน (โรคไวรัสต่างๆ อาทิ ไวรัสCovid-19) จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 บริการนวดผ่อนคลายในออฟฟิศ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 และสวัสดิการออกค่าใช้จ่ายสนับสนุนพนักงานที่คลอดบุตร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่มีสวัสดิการด้านสุขภาพที่ชื่นชอบมากที่สุด คือ มีประกันสุขภาพ ครอบคลุมไปถึงครอบครัว จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมา คือ

มีประกันสุขภาพ ครอบคลุมทุกโรคร้าย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 บริการรักษาโรค ออฟฟิศซินโดรม จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 บริการนวดผ่อนคลายในออฟฟิศ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 จอห์นิตัวคชิน (โรคไวรัสต่างๆ อาทิ ไวรัสCovid-19) จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 และสวัสดิการออกค่าใช้จ่ายสนับสนุนพนักงานที่คลอดบุตร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ตารางแสดงข้อมูลสวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณมีการจัดบริการตรวจสุขภาพ ประจำปีหรือไม่

สวัสดิการ ด้านสุขภาพองค์กรของคุณ คุณมีการจัดบริการตรวจสุขภาพ ประจำปีหรือไม่	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	200	91.70	177	89.80
ไม่มี	18	8.30	20	10.20
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่สวัสดิการด้านสุขภาพ องค์กรมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 91.70 และไม่มี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่สวัสดิการด้านสุขภาพ องค์กรมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 89.80 และไม่มี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

ตารางที่ 4.13 ตารางแสดงข้อมูลสวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณมีห้องพยาบาลสำหรับพนักงาน

สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณ มีห้องพยาบาลสำหรับพนักงาน	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	137	62.80	130	66.00
ไม่มี	81	37.20	67	34.00
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรมีห้องพยาบาลสำหรับพนักงาน จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 และไม่มี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรมีห้องพยาบาลสำหรับ พนักงาน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และไม่มี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00

ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงข้อมูลสวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล บุคลากร

สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณให้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลบุคลากร	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	160	73.40	122	61.90
ไม่มี	58	26.60	75	38.10
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กร ให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลบุคลากร จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 73.40 และไม่มี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรให้สวัสดิการค่า รักษาพยาบาลบุคลากร จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 และไม่มี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10

ตารางที่ 4.15 ตารางแสดงข้อมูลสวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ครอบครั

สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณให้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลครอบครัว	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	102	46.80	90	45.70
ไม่มี	116	53.20	107	54.30
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรไม่มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลครอบครัว จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 และมีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลครอบครัว จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรไม่มีสวัสดิการค่า รักษาพยาบาลครอบครัว จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 และมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลครอบครัว จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70

ตารางที่ 4.16 ตารางแสดงข้อมูลความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงานในองค์กรที่คุณต้องการให้ มีมากที่สุด

ความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงานใน องค์กรที่คุณต้องการให้มากที่สุด	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เข้างานออฟฟิศสัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง/สัปดาห์	55	25.20	46	23.40
ไม่จำกัดเวลาเข้างาน แต่มีกำหนดเวลาส่งงาน ตามกฎองค์กรที่ชัดเจน	57	26.10	76	38.60
หยุดงานตามวันหยุดราชการ	50	22.90	45	22.80
อนุญาตให้ Work from home กรณีที่ต้องดูแล สมาชิกในครอบครัวที่ป่วยของพนักงาน	41	18.80	17	8.60
อนุญาตให้ผู้ขอลาช่วยภรรยาหลังคลอด 3 เดือน	13	6.10	13	6.60
อื่นๆ	2	0.90	-	-
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่ความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลา การทำงานในองค์กรที่คุณต้องการให้มากที่สุด คือ ไม่จำกัดเวลาเข้างาน แต่มีกำหนดเวลาส่งงานตามกฎ องค์กรที่ชัดเจน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 รองลงมา คือ เข้างานออฟฟิศสัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง/ สัปดาห์ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 หยุดงานตามวันหยุดราชการ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 อนุญาตให้ Work from home กรณีที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยของพนักงาน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 อนุญาตให้ผู้ขอลาช่วยภรรยาหลังคลอด 3 เดือน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 และอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่มีความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงานในองค์กรที่ต้องการให้มีมากที่สุด คือ ไม่จำกัดเวลาทำงาน แต่มีกำหนดเวลาส่งงานตามกฎองค์กรที่ชัดเจน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมา คือ เข้างานออฟฟิศสัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง/สัปดาห์ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 หยุดงานตามวันหยุดราชการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 อนุญาตให้ Work from home กรณีที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยของพนักงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 และอนุญาตให้ผู้ขายลาช่วยภรรยาหลังคลอด 3 เดือน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ตารางแสดงข้อมูลสาเหตุที่คุณคิดองค์กรของคุณไม่ต้องการความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงาน ในองค์กร

สาเหตุที่คุณคิดองค์กรของคุณไม่ต้องการความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงาน ในองค์กร	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน หรือในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	64	29.40	72	36.50
ขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน	84	38.50	69	35.00
หมดไฟในการทำงานได้ง่าย	29	13.30	20	10.20
ขาดวินัยในการทำงาน จนกลายเป็นความคุ้นชิน	41	18.80	35	17.80
อื่น ๆ	-	-	1	0.50
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่มีความคิดว่าสาเหตุที่องค์กรไม่ต้องการความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงานในองค์กร คือ ขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมา คือ ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน หรือในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 ขาดวินัยในการทำงาน จนกลายเป็นความคุ้นชิน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และหมดไฟในการทำงานได้ง่าย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ตามลำดับ

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่มีความคิดว่าสาเหตุที่องค์กรไม่ต้องการความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงานในองค์กร คือ ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน หรือในการแสดงความคิดเห็น

ร่วมกัน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา คือ ขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ขาดวินัยในการทำงาน จนกลายเป็นความล้าช่น จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 หมาดไฟในการทำงานได้ง่าย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ตารางแสดงข้อมูลองค์กรใดในความคิดคุณที่คุณต้องการร่วมงานด้วยที่สุด

องค์กรใดในความคิดคุณ ที่คุณต้องการร่วมงานด้วยที่สุด	กลุ่มคน Generation Y		กลุ่มคน Generation Z	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานราชการ	58	26.50	59	29.90
องค์กรเอกชน (มหาชน)	64	29.40	59	29.90
รัฐวิสาหกิจ	35	16.10	19	9.60
องค์กรเอกชน (จำกัด)	28	12.80	33	16.80
องค์กรสื่อ/วงการบันเทิง/ดนตรี/ศิลปะ	17	7.80	13	6.60
การท่องเที่ยว	10	4.60	10	5.10
องค์กรที่เกี่ยวข้องกับ E-commerce	6	2.80	4	2.10
อื่นๆ	-	-	-	-
รวม	218	100.00	197	100.00

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ส่วนใหญ่ขององค์กรที่ในความคิดที่ต้องการร่วมงานด้วยที่สุด คือ องค์กรเอกชน (มหาชน) จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 รองลงมา คือ หน่วยงานราชการ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 รัฐวิสาหกิจ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 องค์กรเอกชน (จำกัด) จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 องค์กรสื่อ/วงการบันเทิง/ดนตรี/ศิลปะ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 การท่องเที่ยว จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 และ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับ E-commerce จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

กลุ่มคน Generation Z ส่วนใหญ่ขององค์กรที่ในความคิดที่ต้องการร่วมงานด้วยที่สุด คือ หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน (มหาชน) จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 รองลงมา คือ องค์กรเอกชน (จำกัด) จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 รัฐวิสาหกิจ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 องค์กรสื่อ/วงการบันเทิง/ดนตรี/ศิลปะ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 การท่องเที่ยว จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ E-commerce จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยและความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านลักษณะการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านเวลาการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน ค่าตอบแทน การได้รับอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสวัสดิการด้านนันทนาการ ความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร ความตั้งใจในการทำงานต่อ และการรับรู้เรื่องโควิด -19 โดยอธิบายและวิเคราะห์ผลจากค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.) พร้อมการแปลความหมายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.19 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัย โดยภาพรวม แยกตามรายด้าน

ปัจจัย	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ
ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน	4.01	0.57	เห็นด้วยมาก	7	3.91	0.58	เห็นด้วยมาก	6
การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร	4.24	0.55	เห็นด้วยมากที่สุด	1	4.15	0.58	เห็นด้วยมาก	1
ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านลักษณะการทำงาน	4.02	0.55	เห็นด้วยมาก	6	3.98	0.64	เห็นด้วยมาก	4
ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านเวลาการทำงาน	3.98	0.66	เห็นด้วยมาก	8	3.99	0.66	เห็นด้วยมาก	3

ตารางที่ 4.19 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัย โดยภาพรวม แยกตามรายด้าน (ต่อ)

ปัจจัย	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ
ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน	4.05	0.65	เห็นด้วยมาก	3	3.93	0.70	เห็นด้วยมาก	5
ค่าตอบแทน	3.87	0.86	เห็นด้วยมาก	9	3.89	0.76	เห็นด้วยมาก	8
การได้รับอิสระในการทำงาน	4.03	0.67	เห็นด้วยมาก	4	3.90	0.72	เห็นด้วยมาก	7
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	4.13	0.66	เห็นด้วยมาก	2	4.00	0.61	เห็นด้วยมาก	2
สวัสดิการด้านนันทนาการ	4.03	0.81	เห็นด้วยมาก	5	3.81	0.82	เห็นด้วยมาก	9
รวม	4.04	0.41	เห็นด้วยมาก		3.95	0.44	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ความคิดเห็นปัจจัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.86

กลุ่มคน Generation Z ความคิดเห็นปัจจัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อยู่ใน

ระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สวัสดิการด้านนันทนาการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82

ตารางที่ 4.20 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน แยกตามรายชื่อ

ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้า และความท้า ทายในงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
1.1 องค์กร ของคุณมีการ เพิ่มทักษะและ ความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือ เข้าร่วม กิจกรรมการ เรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ในการทำงาน	4.11	0.76	เห็นด้วย มาก	1	3.81	0.71	เห็นด้วย มาก	3
1.2 องค์กร ของคุณมี ระบบที่สร้าง ก้าวหน้าใน สายอาชีพแก่ พนักงาน	3.94	0.84	เห็นด้วย มาก	3	3.93	0.81	เห็นด้วย มาก	2
1.3 องค์กร ของคุณมีการ พิจารณา ความรู้ ความสามารถ	3.96	0.79	เห็นด้วย มาก	2	3.98	0.80	เห็นด้วย มาก	1

ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้า และความท้าทายในงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
หรือความดี ความชอบเพื่อ เลื่อนตำแหน่ง								
รวม	4.01	0.57	เห็นด้วย มาก		3.91	0.58	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มคน Generation Y คิดเห็นปัจจัย ด้านความก้าวหน้า และความท้าทายในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของคุณมีการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76 รองลงมา คือ องค์กรของคุณมีการพิจารณาความรู้ความสามารถ หรือความดี ความชอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.79 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณมีระบบที่สร้างก้าวหน้า ในสายอาชีพแก่พนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84

กลุ่มคน Generation Z คิดเห็นปัจจัย ด้านความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของคุณมีการพิจารณาความรู้ความสามารถ หรือความดี ความชอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.80 รองลงมา คือ องค์กรของคุณมีระบบที่สร้างก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณมีการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71

ตารางที่ 4.21 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร
แยกตามรายชื่อ

ปัจจัยด้าน การ ปฏิสัมพันธ์ กับคนใน องค์กร	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
2.1 องค์กร ของคุณ ทำงาน ร่วมกันเป็น ทีมมากกว่า ต่างคนต่างทำ	4.18	0.76	เห็นด้วย มาก	3	4.05	0.81	เห็นด้วย มาก	3
2.2 คุณยินดี ที่จะติดต่อ ประสานงาน กับคนในฝ่าย ของตนเอง	4.27	0.66	เห็นด้วย มากที่สุด	2	4.16	0.64	เห็นด้วย มาก	2
2.3 คุณยินดีที่ จะติดต่อ สื่อสารกับ คนในฝ่าย อื่นๆ ภายใน องค์กร	4.27	0.65	เห็นด้วย มากที่สุด	1	4.24	0.71	เห็นด้วย มากที่สุด	1
รวม	4.24	0.55	เห็นด้วยมาก ที่สุด		4.15	0.58	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ความคิดเห็นปัจจัย ด้านการปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณยินดีที่จะติดต่อดีสื่อสารกับคนในฝ่ายอื่นๆ ภายในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 รองลงมา คือ คุณยินดีที่จะติดต่อประสานงานกับคนในฝ่ายของตนเอง อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76

กลุ่มคน Generation Z ความคิดเห็นปัจจัย ด้านการปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณยินดีที่จะติดต่อดีสื่อสารกับคนในฝ่ายอื่นๆ ภายในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 รองลงมา คือ คุณยินดีที่จะติดต่อประสานงานกับคนในฝ่ายของตนเอง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ 0.81

ตารางที่ 4.22 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงาน แยกตามรายชื่อ

ปัจจัยด้าน ความ ยืดหยุ่นใน การทำงาน ด้านลักษณะ การทำงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
3.1 เมื่อมี เหตุจำเป็น องค์กรของ คุณจะมี ความ ยืดหยุ่นใน	4.08	0.74	เห็นด้วย มาก	1	4.04	0.74	เห็นด้วย มาก	1

ปัจจัยด้าน ความ ยืดหยุ่นใน การทำงาน ด้านลักษณะ การทำงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
งานมากขึ้น เมื่อเปรียบ เทียบกับ สภาวะปกติ								
3.2 การ ปรับเปลี่ยน โครงสร้าง องค์กร	3.99	0.70	เห็นด้วย มาก	3	3.89	0.82	เห็นด้วย มาก	3

ตารางที่ 4.22 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน
ด้านลักษณะการทำงาน แยกตามรายชื่อ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ความ ยืดหยุ่นใน การทำงาน ด้าน ลักษณะ การทำงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
สามารถทำ ได้ เมื่อมี เหตุจำเป็น								
3.3 องค์กร ของคุณมี แนวคิดว่า รูปแบบ การทำงาน ที่ยืดหยุ่น ทำให้	4.00	0.80	เห็นด้วยมาก	2	4.02	0.84	เห็นด้วย มาก	2

ทำงานได้ดี ขึ้น								
รวม	4.02	0.55	เห็นด้วยมาก		3.98	0.64	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ความคิดเห็นปัจจัย ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานด้านลักษณะการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีเหตุจำเป็น องค์กรของคุณจะมีความยืดหยุ่นในงานมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.74 รองลงมา คือ องค์กรของคุณมีแนวคิดว่ารูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นทำให้ทำงานได้ดีขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.80 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรสามารถทำได้ เมื่อมีเหตุจำเป็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.70

กลุ่มคน Generation Z ความคิดเห็นปัจจัย ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานด้านลักษณะการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีเหตุจำเป็น องค์กรของคุณจะมีความยืดหยุ่นในงานมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.74 รองลงมา คือ องค์กรของคุณมีแนวคิดว่ารูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นทำให้ทำงานได้ดีขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรสามารถทำได้ เมื่อมีเหตุจำเป็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82

ตารางที่ 4.23 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงานด้านเวลาการทำงาน แยกตามรายข้อ

ปัจจัยด้าน ความ ยืดหยุ่นใน การทำงาน ด้านเวลาการ ทำงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
4.1 เมื่อมี เหตุจำเป็น องค์กรของ คุณอนุญาต ให้มีความ ยืดหยุ่นใน ด้านชั่วโมง การทำงาน มากขึ้นเมื่อ เปรียบเทียบกับ สภาวะ ปกติ	4.05	0.84	เห็นด้วย มาก	2	4.03	0.86	เห็นด้วย มาก	2

ตารางที่ 4.23 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน
ด้านเวลาการทำงาน แยกตามรายชื่อ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ความ ยืดหยุ่นใน การทำงาน ด้านเวลาการ ทำงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
4.2 องค์กร อนุญาตให้ การทำงาน ไม่เต็มเวลา มากขึ้นเมื่อ เปรียบเทียบกับ	3.83	0.83	เห็นด้วย มาก	3	3.87	0.85	เห็นด้วย มาก	3

ปัจจัยด้าน ความ ยืดหยุ่นใน การทำงาน ด้านเวลาการ ทำงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
กับสภาวะ ปกติ								
4.3 องค์กรมี การยืดหยุ่น ของเวลาเข้า งานใน สถานการณ์ จำเป็น	4.08	0.82	เห็นด้วย มาก	1	4.08	0.79	เห็นด้วย มาก	1
รวม	3.98	0.66	เห็นด้วย มาก		3.99	0.66	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ความคิดเห็นปัจจัย ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานด้านเวลาการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการยืดหยุ่นของเวลาเข้างานในสถานการณ์จำเป็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 รองลงมา คือ เมื่อมีเหตุจำเป็น องค์กรของคุณอนุญาตให้มีความยืดหยุ่นในด้านชั่วโมงการทำงานมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรอนุญาตให้มีการทำงานไม่เต็มเวลามากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.83

กลุ่มคน Generation Z ความคิดเห็นปัจจัย ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานด้านเวลาการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการยืดหยุ่นของเวลาเข้างานในสถานการณ์จำเป็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.79 รองลงมา คือ เมื่อมีเหตุจำเป็น องค์กรของคุณอนุญาตให้มีความยืดหยุ่นในด้านชั่วโมงการทำงานมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ

4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.86 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรอนุญาตให้มีการทำงานไม่เต็มเวลามากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85

ตารางที่ 4.24 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน แยกตามรายชื่อ

ปัจจัยด้าน ความ ยืดหยุ่นใน การทำงาน ด้านสถานที่ ทำงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
5.1 องค์กร ของคุณ อนุญาตให้ มีความ ยืดหยุ่นใน ด้านสถานที่ การทำงาน (การทำงาน	4.05	0.90	เห็นด้วย มาก	2	3.95	0.98	เห็นด้วย มาก	1

ตารางที่ 4.24 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน แยกตามรายชื่อ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ความ ยืดหยุ่นใน การทำงาน ด้านสถานที่ ทำงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
จากที่บ้าน: Work from home) มาก ขึ้นเมื่อ เปรียบเทียบกับ สภาวะ ปกติ								
5.2 องค์กร ของคุณมี การติดตาม งานใน รูปแบบ ออนไลน์ ใน สถานการณ์ จำเป็น	4.04	0.75	เห็นด้วย มาก	3	3.88	0.84	เห็นด้วย มาก	3
5.3 องค์กร ของคุณ สนับสนุน การทำงาน นอกสถานที่ ใน สถานการณ์ จำเป็น	4.05	0.85	เห็นด้วย มาก	1	3.94	0.85	เห็นด้วย มาก	2
รวม	4.05	0.65	เห็นด้วย มาก		3.93	0.70	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ความคิดเห็นปัจจัย ด้านความยืดหยุ่นใน การทำงานด้านสถานที่ทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กร

ของคุณสนับสนุนการทำงานนอกสถานที่ ในสถานการณ์จำเป็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85 รองลงมา คือ องค์กรของคุณอนุญาตให้มีความ ยืดหยุ่นในด้านสถานที่การทำงาน (การทำงานจากที่บ้าน : Work from home) มากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.90 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณมีการติดตามงานในรูปแบบออนไลน์ ในสถานการณ์ จำเป็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.75

กลุ่มคน Generation Z ความคิดเห็นปัจจัย ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานด้านสถานที่ ทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของคุณอนุญาตให้มีความ ยืดหยุ่นในด้านสถานที่การทำงาน (การทำงานจากที่บ้าน : Work from home) มากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ 0.98 รองลงมา คือ องค์กรของคุณสนับสนุนการทำงานนอกสถานที่ ในสถานการณ์ จำเป็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85 และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณมีการติดตามงานในรูปแบบออนไลน์ ในสถานการณ์จำเป็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84

ตารางที่ 4.25 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านคำตอบแทน แยกตามรายข้อ

ปัจจัยด้าน คำตอบแทน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
6.1 องค์กร ของคุณให้ คำตอบแทน ที่มากขึ้น เมื่อเกิด สถานการณ์ ไม่ปกติ เช่น	3.86	1.14	เห็นด้วย มาก	2	3.83	1.01	เห็นด้วย มาก	3

ตารางที่ 4.25 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านคำตอบแทน แยกตามรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน คำตอบแทน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
โรคระบาด Covid-19								
6.2 องค์การ ของคุณให้ คำตอบแทน ที่เหมาะสม กับค่าครอง ชีพในสภาวะ การแพร่ ระบาด โรค ระบาด Covid-19	3.85	0.96	เห็นด้วย มาก	3	3.88	0.84	เห็นด้วย มาก	2
6.3 องค์การ ของคุณให้ คำตอบแทน ที่เหมาะสม เมื่อเปรียบ เทียบกับ ตำแหน่งอื่น ในองค์กร เมื่อเกิด สถานการณ์ ไม่ปกติ เช่น โรคระบาด Covid-19	3.91	0.90	เห็นด้วย มาก	1	3.97	0.87	เห็นด้วย มาก	1
รวม	3.87	0.86	เห็นด้วย มาก		3.89	0.76	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ความคิดเห็นปัจจัย ด้านคำตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.86

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของคุณให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นในองค์กร เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่ปกติ เช่น โรคระบาด Covid-19 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.90 รองลงมา คือ องค์กรของคุณให้ค่าตอบแทนที่มากขึ้น เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่ปกติ เช่น โรคระบาด Covid-19 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.14 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาวะการแพร่ระบาด โรคระบาด Covid-19 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.96

กลุ่มคน Generation Z ความคิดเห็นปัจจัย ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของคุณให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นในองค์กร เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่ปกติ เช่น โรคระบาด Covid-19 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.87 รองลงมา คือ องค์กรของคุณให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาวะการแพร่ระบาด โรคระบาด Covid-19 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณให้ค่าตอบแทนที่มากขึ้น เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่ปกติ เช่น โรคระบาด Covid-19 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.01

ตารางที่ 4.26 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการได้รับอิสระในการทำงาน แยกตามรายข้อ

ปัจจัย ด้านการ ได้รับ อิสระใน การ ทำงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
7.1 องค์กร ของคุณ ให้โอกาส คุณลองทำ สิ่งใหม่จาก	4.07	0.82	เห็นด้วย มาก	1	3.91	0.89	เห็นด้วย มาก	2

ตารางที่ 4.26 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการได้รับอิสระในการทำงาน แยกตามรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัย ด้านการ ได้รับ อิสระใน การ ทำงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
ความคิด ของคุณ								
7.2 องค์กร ของคุณ ให้คุณ สามารถ ตัดสินใจ ได้ด้วย ตนเอง	3.96	0.81	เห็นด้วย มาก	3	3.83	0.82	เห็นด้วย มาก	3
7.3 องค์กร ของคุณ ให้โอกาส คุณในการ พัฒนา วิธีการ ทำงาน ใหม่ที่ดี ขึ้น กว่าเดิม	4.06	0.74	เห็นด้วย มาก	2	3.96	0.85	เห็นด้วย มาก	1
รวม	4.03	0.67	เห็นด้วย มาก		3.90	0.72	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มคน Generation Y คิดเห็นปัจจัย ด้านการได้รับอิสระในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของคุณให้โอกาสคุณลองทำสิ่งใหม่จากความคิดของคุณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 รองลงมา คือ องค์กรของคุณให้โอกาสคุณในการพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.74 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณให้คุณสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81

กลุ่มคน Generation Z ความคิดเห็นปัจจัย ด้านการได้รับอิสระในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของคุณให้โอกาสคุณในการพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85 รองลงมา คือ องค์กรของคุณให้โอกาสคุณลองทำสิ่งใหม่จากความคิดของคุณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.89 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณให้คุณสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82

ตารางที่ 4.27 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แยกตามรายข้อ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ
8.1 องค์กรของคุณให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน ความน่าอยู่ความสะดวกสบาย	4.21	0.87	เห็นด้วยมากที่สุด	1	3.99	0.85	เห็นด้วยมาก	2

ตารางที่ 4.27 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แยกตามรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
8.2 องค์กรของคุณจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมที่ทำให้คุณรู้สึกปลอดภัย	4.03	0.81	เห็นด้วย มาก	3	3.93	0.71	เห็นด้วย มาก	3
8.3 องค์กรของคุณจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ	4.15	0.76	เห็นด้วย มาก	2	4.08	0.75	เห็นด้วย มาก	1
รวม	4.13	0.66	เห็นด้วย มาก		4.00	0.61	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 4.27 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ความคิดเห็นปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของคุณให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน ความน่าอยู่ความสะดวกความสวยงาม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.87 รองลงมา คือ องค์กรของคุณจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมที่ทำให้คุณรู้สึกปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81

กลุ่มคน Generation Z ความคิดเห็นปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของคุณจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.75 รองลงมา คือ องค์กรของคุณให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน ความน่าอยู่ความสะดวกสบาย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมที่ทำให้คุณรู้สึกปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71

ตารางที่ 4.28 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสวัสดิการด้านนันทนาการ แยกตามรายข้อ

ปัจจัยด้าน สวัสดิการ ด้าน นันทนาการ	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
9.1 องค์กร ของคุณมี สถานที่ออก กำลังสำหรับ พนักงาน	3.91	1.22	เห็นด้วย มาก	3	3.78	1.15	เห็นด้วย มาก	2
9.2 องค์กร ของคุณมี การจัด กิจกรรม ด้านกีฬา ภายใน องค์กร	3.92	1.04	เห็นด้วย มาก	2	3.68	1.01	เห็นด้วย มาก	3

ตารางที่ 4.28 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสวัสดิการด้านนันทนาการ แยกตามรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน สวัสดิการ ด้าน นันทนาการ	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปล ความหมาย	อันดับ
9.3 องค์กร ของคุณมี งานเลี้ยง สังสรรค์ พนักงานใน โอกาส สำคัญ	4.27	0.76	เห็นด้วย มากที่สุด	1	3.98	0.85	เห็นด้วย มาก	1
รวม	4.03	0.81	เห็นด้วย มาก		3.81	0.82	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 4.28 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ความคิดเห็นปัจจัย ด้านสวัสดิการด้านนันทนาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของคุณมีงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานในโอกาสสำคัญ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76 รองลงมา คือ องค์กรของคุณมีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาภายในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.04 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณมีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.22

กลุ่มคน Generation Z ความคิดเห็นปัจจัย ด้านสวัสดิการด้านนันทนาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของคุณมีงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานในโอกาสสำคัญ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85 รองลงมา คือ องค์กรของคุณมีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.15 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของคุณมีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาภายในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.01

ตารางที่ 4.29 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน แยกตามรายชื่อ

ความพึงพอใจในงาน	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ
1.1 งานที่คุณทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	4.20	0.78	เห็นด้วยมาก	1	4.12	0.83	เห็นด้วยมาก	1
1.2 คุณพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน	4.11	0.85	เห็นด้วยมาก	2	3.99	0.76	เห็นด้วยมาก	3
1.3 งานของคุณเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ	4.10	0.83	เห็นด้วยมาก	3	4.06	0.81	เห็นด้วยมาก	2
รวม	4.13	0.73	เห็นด้วยมาก		4.06	0.69	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.29 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่คุณทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.78 รองลงมา คือ คุณพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานของคุณเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.83

กลุ่มคน Generation Z กลุ่มคน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่คุณทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.83 รองลงมา คือ งาน

ของคุณเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76

ตารางที่ 4.30 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในองค์กร แยกตามรายชื่อ

ความพึงพอใจในองค์กร	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ
2.1 เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน องค์กรของคุณยินดีเข้าไปช่วยเหลือและให้คำแนะนำ เป็นอย่างดีแก่คุณ	4.16	0.81	เห็นด้วยมาก	2	4.07	0.82	เห็นด้วยมาก	1
2.2 คุณยินดีที่จะแนะนำ องค์กรของคุณแก่ผู้ที่กำลังหางาน	4.05	0.82	เห็นด้วยมาก	3	3.79	0.81	เห็นด้วยมาก	3

ตารางที่ 4.30 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในองค์กร แยกตามรายชื่อ (ต่อ)

ความพึงพอใจในองค์กร	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ
2.3 คุณมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรของคุณ	4.19	0.73	เห็นด้วยมาก	1	4.01	0.77	เห็นด้วยมาก	2
รวม	4.13	0.66	เห็นด้วยมาก		3.96	0.67	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.30 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรของคุณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน องค์กรของคุณยินดีเข้าไปช่วยเหลือและให้คำแนะนำเป็นอย่างดีแก่คุณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณยินดีที่จะแนะนำองค์กรของคุณแก่ผู้ที่กำลังหางาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82

กลุ่มคน Generation Z กลุ่มคน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน องค์กรของคุณยินดีเข้าไปช่วยเหลือและให้คำแนะนำเป็นอย่างดีแก่คุณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 รองลงมา คือ คุณมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรของคุณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณยินดีที่จะแนะนำองค์กรของคุณแก่ผู้ที่กำลังหางาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81

ตารางที่ 4.31 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานต่อกับองค์กร แยกตามรายข้อ

ความตั้งใจ ในการทำงานต่อกับองค์กร	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย	อันดับ
3.1 ช่วงที่ผ่านมา คุณไม่เคยคิดเรื่องการลาออก	3.88	1.04	เห็นด้วยมาก	3	3.91	1.15	เห็นด้วยมาก	2
3.2 คุณไม่ได้วางแผนเปลี่ยนงาน	3.93	0.95	เห็นด้วยมาก	2	3.85	1.06	เห็นด้วยมาก	3
ภายในระยะเวลา 6 เดือนนับจากนี้								
3.3 คุณเห็นภาพตนเองทำงานกับองค์กรเดิมในอีก 3 ปีหรือมากกว่า	4.12	0.93	เห็นด้วยมาก	1	3.92	1.15	เห็นด้วยมาก	1
รวม	3.98	0.82	เห็นด้วยมาก		3.90	1.00	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.31 พบว่า กลุ่มคน Generation Y ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานต่อกับองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณเห็นภาพตนเองทำงานกับองค์กรเดิมในอีก 3 ปีหรือมากกว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.93 รองลงมา คือ คุณไม่ได้วางแผนเปลี่ยนงานภายในระยะเวลา 6

เดือนนับจากนี้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.95 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ช่วงที่ผ่านมากคุณไม่เคยคิดเรื่องการลาออก อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.04

กลุ่มคน Generation Z กลุ่มคน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานต่อกับองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.00 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณเห็นภาพตนเองทำงานกับองค์กรเดิมในอีก 3 ปีหรือมากกว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.15 รองลงมา คือ ช่วงที่ผ่านมากคุณไม่เคยคิดเรื่องการลาออก อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.15 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณไม่ได้วางแผนเปลี่ยนงานภายในระยะเวลา 6 เดือนนับจากนี้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.06

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z จำแนกตามประชากรศาสตร์

สมมติฐาน 1 : พนักงานที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามกลุ่มคน Generation

Generation	\bar{X}	S.D.	t	p-value
กลุ่มคน Generation Y	4.13	0.73	1.098	0.273
กลุ่มคน Generation Z	4.06	0.69		

จากตารางที่ 4.32 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามกลุ่มคน Generation พบว่า กลุ่มคน Generationแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามเพศของกลุ่มคน Generation Y และกลุ่มคน Generation Z

เพศ	กลุ่มคน Generation Y	กลุ่มคน Generation Z
-----	----------------------	----------------------

	\bar{X}	S.D.	t	p-value	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ชาย	4.20	0.74	0.890	0.375	4.04	0.69	-0.312	0.756
หญิง	4.10	0.73			4.07	0.70		

จากตารางที่ 4.33 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามเพศของกลุ่มคน Generation Y และกลุ่มคน Generation Z พบว่า กลุ่มคน Generation Y มีเพศแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และกลุ่มคน Generation Z มีเพศแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุ งาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y

ความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Y				
ปัจจัยประชากรศาสตร์	\bar{X}	S.D.	F	p-value
สถานภาพ			0.982	0.376
โสด	4.08	0.76		
สมรส	4.22	0.70		
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.05	0.62		
ความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Y				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
วุฒิกการศึกษา			1.508	0.224
มัธยมปลาย/อนุปริญญา/เทียบเท่า	4.36	0.49		
ปริญญาตรี	4.13	0.71		
ปริญญาโท/ปริญญาเอก	4.07	0.83		

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุ งาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y (ต่อ)

ความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Y				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value

อาชีพ			0.333	0.801
ข้าราชการ	4.11	0.61		
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.12	0.84		
พนักงานองค์กรเอกชน	4.12	0.74		
ธุรกิจส่วนตัว	4.29	0.65		
ความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Y				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
อายุงาน			1.236	0.297
น้อยกว่า 1 ปี	4.63	0.52		
1 - 6 ปี	4.10	0.79		
7- 12 ปี	4.07	0.68		
13 -18 ปี	4.23	0.78		
มากกว่า 18 ปี	4.17	0.69		
ความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Y				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
รายได้ต่อเดือน			0.983	0.429
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	4.36	0.50		
20,001 – 40,000 บาท	4.03	0.83		
40,001 – 60,000 บาท	4.14	0.71		
60,001 – 80,000 บาท	4.31	0.63		
80,001 – 100,000 บาท	4.07	0.58		
มากกว่า 100,000 บาท ขึ้นไป	4.26	0.73		

จากตารางที่ 4.34 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y พบว่า

กลุ่มคน Generation Y มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Y มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Y มีอาชีพแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Y มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Y มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z

ความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Z					การเปรียบเทียบรายคู่		
ปัจจัยประชากรศาสตร์	\bar{X}	S.D.	F	p-value	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
สถานภาพ			3.364	0.037*			
โสด	4.00	0.73			-	-0.27*	0.44
สมรส	4.27	0.49				-	0.71
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.56	0.51					-
ความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Z							
	\bar{X}	S.D.	F	p-value			
วุฒิการศึกษา			1.690	0.187			
มัธยมปลาย/อนุปริญญา/เทียบเท่า	4.06	0.56					
ปริญญาตรี	4.01	0.73					
ปริญญาโท/ปริญญาเอก	4.23	0.60					

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z (ต่อ)

ความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Z					การเปรียบเทียบรายคู่				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ข้าราชการ	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	พนักงานองค์กรเอกชน	ธุรกิจส่วนตัว	ว่างงาน

อาชีพ			3.627	0.007*					
ข้าราชการ	3.99	0.71			-	-0.19	-0.07	-0.19	0.99*
พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	4.18	0.59				-	0.12	0.00	1.18*
พนักงาน องค์กร เอกชน	4.06	0.70					-	-0.12	1.06*
ธุรกิจ ส่วนตัว	4.18	0.72						-	1.18*
ว่างงาน	3.00	0.62							-
ความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Z					การเปรียบเทียบรายคู่				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 6 ปี	7- 12 ปี	มากกว่า 18 ปี	
อายุงาน			3.667	0.013*					
น้อยกว่า 1 ปี	3.48	0.70			-	-0.57*	-0.76*	-0.45	
1 - 6 ปี	4.05	0.70				-	-0.19	0.12	
7- 12 ปี	4.24	0.50					-	0.31	
มากกว่า 18 ปี	3.93	1.14						-	

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Z				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
รายได้ต่อเดือน			1.600	0.176

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.92	0.90		
20,001 – 40,000 บาท	4.10	0.61		
40,001 – 60,000 บาท	4.01	0.65		
60,001 – 80,000 บาท	4.47	0.57		
80,001 – 100,000 บาท	3.75	1.10		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องาน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z พบว่า

กลุ่มคน Generation Z มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการทดสอบความแตกต่าง รายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่โสดมีความความพึงพอใจต่องานน้อยกว่าผู้ตอบ แบบสอบถามที่สมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มคน Generation Z มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Z มีอาชีพแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการทดสอบความแตกต่างราย คู่ (pair-wise analysis) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงาน องค์กรเอกชน และธุรกิจส่วนตัวมีความความพึงพอใจต่องานมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ว่างงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มคน Generation Z มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการทดสอบความ แตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีมีความความ พึงพอใจต่องานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1-6 ปีและอายุงาน 7-12 ปีอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มคน Generation Z มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 2: พนักงานที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อ องค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มคน Generation

Generation	\bar{X}	S.D.	t	p-value
กลุ่มคน Generation Y	4.13	0.66	2.700	0.007**
กลุ่มคน Generation Z	3.96	0.67		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มคน Generation พบว่า กลุ่มคน Generation ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ กลุ่มคน Generation Y มีความพึงพอใจต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มคน Generation Z

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามเพศของกลุ่มคน Generation Y และกลุ่มคน Generation Z

เพศ	กลุ่มคน Generation Y				กลุ่มคน Generation Z			
	\bar{X}	S.D.	t	p-value	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ชาย	4.18	0.59	0.826	0.410	3.97	0.62	0.348	0.728
หญิง	4.10	0.69			3.94	0.70		

จากตารางที่ 4.40 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามเพศของกลุ่มคน Generation Y และกลุ่มคน Generation Z พบว่า กลุ่มคน Generation Y มีเพศแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และกลุ่มคน Generation Z มีเพศแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y

ความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Y				
ปัจจัยประชากรศาสตร์	\bar{X}	S.D.	F	p-value
สถานภาพ			0.932	0.395

โสด	4.10	0.68		
สมรส	4.14	0.64		
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	4.36	0.46		
ความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Y				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
<u>วุฒิการศึกษา</u>			0.203	0.817
มัธยมปลาย/ อนุปริญญา/เทียบเท่า	4.07	0.38		
ปริญญาตรี	4.15	0.65		
ปริญญาโท/ปริญญาเอก	4.12	0.74		
<u>อาชีพ</u>			0.461	0.710
ข้าราชการ	4.05	0.71		
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.14	0.60		
พนักงานองค์กร เอกชน	4.14	0.69		
ธุรกิจส่วนตัว	4.25	0.43		
<u>อายุงาน</u>			1.486	0.207
น้อยกว่า 1 ปี	4.63	0.52		
1 - 6 ปี	4.09	0.63		
7- 12 ปี	4.09	0.64		
13 -18 ปี	4.14	0.67		
มากกว่า 18 ปี	4.24	0.78		

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Y				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
<u>รายได้ต่อเดือน</u>			0.610	0.692
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	4.13	0.56		

20,001 – 40,000 บาท	4.06	0.71		
40,001 – 60,000 บาท	4.12	0.67		
60,001 – 80,000 บาท	4.31	0.44		

จากตารางที่ 4.38 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y พบว่า

กลุ่มคน Generation Y มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Y มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Y มีอาชีพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Y มีอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Y มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z

ความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Z				
ปัจจัยประชากรศาสตร์	\bar{X}	S.D.	F	p-value
สถานภาพ			2.493	0.085
โสด	3.90	0.72		
สมรส	4.15	0.42		

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Z				
ปัจจัยประชากรศาสตร์	\bar{X}	S.D.	F	p-value
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.00	0.33		
ความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Z				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value

วุฒิการศึกษา			1.486	0.229
มัธยมปลาย/อนุปริญญา/ เทียบเท่า	4.13	0.40		
ปริญญาตรี	3.90	0.74		
ปริญญาโท/ปริญญาเอก	4.03	0.50		
ความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Z				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
อาชีพ			1.211	0.307
ข้าราชการ	3.93	0.64		
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.11	0.48		
พนักงานองค์กรเอกชน	3.88	0.75		
ธุรกิจส่วนตัว	4.12	0.50		
ว่างงาน	3.87	0.87		
ความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Z				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
อายุงาน			0.963	0.411
น้อยกว่า 1 ปี	3.64	0.86		
1 - 6 ปี	3.96	0.70		
7- 12 ปี	4.02	0.38		
มากกว่า 18 ปี	3.93	1.14		
ความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Z				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
รายได้ต่อเดือน			1.409	0.233

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Z				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
รายได้ต่อเดือน				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.95	0.87		
20,001 – 40,000 บาท	3.97	0.59		
40,001 – 60,000 บาท	3.93	0.68		

60,001 – 80,000 บาท	4.17	0.32		
80,001 – 100,000 บาท	3.25	0.88		

จากตารางที่ 4.39 พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z พบว่า

กลุ่มคน Generation Z มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Z มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Z มีอาชีพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Z มีอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Z มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 3: พนักงานที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความตั้งใจในการทำงานต่อที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามกลุ่มคน Generation

Generation	\bar{X}	S.D.	t	p-value
กลุ่มคน Generation Y	3.98	0.82	0.871	0.384
กลุ่มคน Generation Z	3.90	1.00		

จากตารางที่ 4.40 พบว่า การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามกลุ่มคน Generation พบว่า กลุ่มคน Generation แตกต่างกัน มีความตั้งใจในการทำงานต่อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามเพศของกลุ่มคน Generation Y และกลุ่มคน Generation Z

เพศ	กลุ่มคน Generation Y	กลุ่มคน Generation Z
-----	----------------------	----------------------

	\bar{X}	S.D.	t	p-value	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ชาย	4.04	0.81	0.894	0.373	3.96	0.99	0.804	0.422
หญิง	3.94	0.83			3.84	1.01		

จากตารางที่ 4.41 พบว่า การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามเพศของกลุ่มคน Generation Y และกลุ่มคน Generation Z พบว่า กลุ่มคน Generation Y มีเพศแตกต่างกัน จะมีความตั้งใจในการทำงานต่อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และกลุ่มคน Generation Z มีเพศแตกต่างกัน จะมีความตั้งใจในการทำงานต่อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y

ความตั้งใจในการทำงานต่อของกลุ่มคน Generation Y				
ปัจจัยประชากรศาสตร์	\bar{X}	S.D.	F	p-value
สถานภาพ			0.858	0.425
โสด	3.92	0.80		
สมรส	4.03	0.89		
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.18	0.50		
ความตั้งใจในการทำงานต่อของกลุ่มคน Generation Y				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
วุฒิกการศึกษา			2.512	0.083
มัธยมปลาย/อนุปริญญา/ เทียบเท่า	4.28	0.49		

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามสถานภาพ วุฒิกการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y (ต่อ)

ความตั้งใจในการทำงานต่อของกลุ่มคน Generation Y				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
วุฒิกการศึกษา			2.512	0.083
ปริญญาตรี	3.98	0.77		
ปริญญาโท/ปริญญาเอก	3.85	0.98		

ความตั้งใจในการทำงานต่อของกลุ่มคน Generation Y					การเปรียบเทียบรายคู่			
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ข้าราชการ	พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน องค์กร เอกชน	ธุรกิจ ส่วนตัว
อาชีพ			5.965	0.001**				
ข้าราชการ	4.21	0.46			-	0.05	0.46*	-0.08
พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	4.16	0.78				-	0.41*	-0.13
พนักงาน องค์กร เอกชน	3.75	0.93					-	-0.54*
ธุรกิจ ส่วนตัว	4.29	0.57						-
ความตั้งใจในการทำงานต่อของกลุ่มคน Generation Y								
ปัจจัยประชากรศาสตร์	\bar{X}	S.D.	F	p-value				
อายุงาน			0.314	0.869				
น้อยกว่า 1 ปี	3.88	0.67						
1 - 6 ปี	3.95	0.90						
7- 12 ปี	3.95	0.72						
13 -18 ปี	4.12	0.89						
มากกว่า 18 ปี	4.03	0.92						

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y (ต่อ)

ความตั้งใจในการทำงานต่อของกลุ่มคน Generation Y				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value
รายได้ต่อเดือน				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.98	0.56		
20,001 – 40,000 บาท	3.99	0.77		

40,001 – 60,000 บาท	3.98	0.83		
60,001 – 80,000 บาท	4.10	0.81		
80,001 – 100,000 บาท	3.96	0.99		
มากกว่า 100,000 บาท ขึ้นไป	3.64	1.17		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อจำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Y พบว่า

กลุ่มคน Generation Y มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความตั้งใจในการทำงานต่อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Y มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความตั้งใจในการทำงานต่อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Y มีอาชีพแตกต่างกัน มีความตั้งใจในการทำงานต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีความตั้งใจในการทำงานต่อมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพพนักงานองค์กรเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มคน Generation Y มีอายุงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจในการทำงานต่อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Y มีรายได้ความตั้งใจในการทำงานต่อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z

ความตั้งใจในการทำงานต่อของกลุ่มคน Generation Z					การเปรียบเทียบรายคู่		
ปัจจัย ประชากรศาสตร์	\bar{X}	S.D.	F	p-value	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า ร้าง/แยกกัน อยู่
สถานภาพ			4.323	0.015*			

โสด	3.79	1.05			-	-0.48*	0.12		
สมรส	4.27	0.53				-	0.60		
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.67	2.31					-		
ความตั้งใจในการทำงานต่อของกลุ่มคน Generation Z									
	\bar{X}	S.D.			F		p-value		
วุฒิการศึกษา					1.844		0.161		
มัธยมปลาย/ อนุปริญญา/ เทียบเท่า	4.10	0.63							
ปริญญาตรี	3.80	1.09							
ปริญญาโท/ปริญญาเอก	4.09	0.82							
ความตั้งใจในการทำงานต่อของกลุ่มคน Generation Z				การเปรียบเทียบรายคู่					
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ข้าราชการ	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	พนักงานองค์กรเอกชน	ธุรกิจส่วนตัว	ว่างงาน
อาชีพ			5.942	0.000**					
ข้าราชการ	3.93	0.97			-	-0.19	0.09	-0.25	1.93*
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.12	0.63				-	0.28	-0.06	2.12*

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อ จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z (ต่อ)

	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ข้าราชการ	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	พนักงานองค์กรเอกชน	ธุรกิจส่วนตัว	ว่างงาน
อาชีพ									
พนักงานองค์กรเอกชน	3.84	1.05					-	-0.34	1.84*

ธุรกิจส่วนตัว	4.18	0.92						-	2.18*
ว่างงาน	2.00	1.41							-
ความตั้งใจในการทำงานต่อของกลุ่มคน Generation Z									
		\bar{X}	S.D.	F	p-value				
อายุงาน				2.113	0.100				
น้อยกว่า 1 ปี		3.39	1.42						
1 - 6 ปี		3.87	1.03						
7- 12 ปี		4.16	0.68						
มากกว่า 18 ปี		3.60	0.95						
รายได้ต่อเดือน				0.494	0.740				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท		3.83	1.12						
20,001 – 40,000 บาท		3.97	0.88						
40,001 – 60,000 บาท		3.81	1.21						
60,001 – 80,000 บาท		3.87	0.71						
80,001 – 100,000 บาท		3.42	1.52						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.43 พบว่า การเปรียบเทียบความตั้งใจในการทำงานต่อจำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนของกลุ่มคน Generation Z พบว่า

กลุ่มคน Generation Z มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความตั้งใจในการทำงานต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่โตมีความตั้งใจในการทำงานต่อน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่สมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มคน Generation Z มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความตั้งใจในการทำงานต่อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Z มีอาชีพแตกต่างกัน มีความตั้งใจในการทำงานต่อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์กรเอกชน และธุรกิจส่วนตัวมีความตั้งใจในการทำงานต่อมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ว่างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มคน Generation Z มีอายุงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจในการทำงานต่อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มคน Generation Z มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความตั้งใจในการทำงานต่อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z

สมมติฐาน 4 :ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้าน ลักษณะการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านเวลาการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการได้รับอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สวัสดิการ ด้านนันทนาการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.44 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Y

ตัวแปร	โมเดล		
	β	SE	p-value
ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน	0.164**	0.077	0.007
การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร	0.130*	0.074	0.020

ตัวแปร	โมเดล		
	β	SE	p-value
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านลักษณะ การทำงาน	0.004	0.085	0.954
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านเวลาการ ทำงาน	0.061	0.078	0.382
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านสถานที่ ทำงาน	0.095	0.076	0.158
ค่าตอบแทน	0.197**	0.060	0.006
การได้รับอิสระในการ ทำงาน	0.131*	0.072	0.049
สภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน	0.195**	0.072	0.003
สวัสดิการด้าน นันทนาการ	0.051	0.060	0.438
adjusted R ²	0.391		

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน ($\beta = 0.164, p < 0.01$) การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ($\beta = 0.130, p < 0.05$) ค่าตอบแทน ($\beta = 0.197, p < 0.01$) การได้รับอิสระในการทำงาน ($\beta = 0.131, p < 0.05$) และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($\beta = 0.195, p < 0.01$) ส่งผลเชิงบวกกับความพึงพอใจต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Y มากที่สุด ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Y ได้แก่ ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ค่าตอบแทน การได้รับอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสามารถอธิบายความแปรผันของความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Y ได้ร้อยละ 39.10 (adjusted R² = 0.391)

ตารางที่ 4.45 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Z

ตัวแปร	โมเดล		
	β	SE	p-value
ความก้าวหน้าและ ความท้าทายในงาน	0.000	0.080	0.998
การปฏิสัมพันธ์กับคน ในองค์กร	0.230***	0.076	0.000
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านลักษณะ การทำงาน	-0.104	0.081	0.174
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านเวลาการ ทำงาน	0.018	0.074	0.798
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านสถานที่ ทำงาน	0.100	0.070	0.159
ค่าตอบแทน	0.301***	0.069	0.000
การได้รับอิสระในการ ทำงาน	0.137*	0.066	0.048

ตารางที่ 4.45 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Z (ต่อ)

ตัวแปร	โมเดล		
	β	SE	p-value
สภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน	0.171*	0.078	0.015

ตัวแปร	โมเดล		
	β	SE	p-value
สวัสดิการด้าน นันทนาการ	0.075	0.060	0.291
adjusted R ²	0.366		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ($\beta = 0.230$, $p < 0.001$) ค่าตอบแทน ($\beta = 0.301$, $p < 0.001$) การได้รับอิสระในการทำงาน ($\beta = 0.137$, $p < 0.05$) และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($\beta = 0.171$, $p < 0.05$) ส่งผลเชิงบวกกับความพึงพอใจต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Z มากที่สุด ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Z ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ค่าตอบแทน การได้รับอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สามารถอธิบายความแปรผันของความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Z ได้ร้อยละ 36.60 (adjusted R² = 0.366)

สมมุติฐาน 5 : ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านเวลาการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการได้รับอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สวัสดิการ ด้านนันทนาการส่งผลต่อความพึงพอใจในองค์กร

ตารางที่ 4.46 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในองค์กรของกลุ่มคน Generation Y

ตัวแปร	โมเดล		
	β	SE	p-value
ความก้าวหน้าและ ความท้าทายในงาน	0.056	0.068	0.345
การปฏิสัมพันธ์กับคน ในองค์กร	0.126*	0.065	0.022
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านลักษณะ การทำงาน	0.026	0.074	0.679
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านเวลาการ ทำงาน	0.190**	0.068	0.006
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านสถานที่ ทำงาน	0.028	0.067	0.669
ค่าตอบแทน	0.063	0.053	0.368
การได้รับอิสระในการ ทำงาน	0.244***	0.063	0.000
สภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน	0.258***	0.063	0.000
สวัสดิการด้าน นันทนาการ	0.019	0.052	0.772
adjusted R ²	0.411		

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ($\beta = 0.126, p < 0.05$) ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านเวลาการทำงาน ($\beta = 0.190, p < 0.01$) การได้รับอิสระในการทำงาน ($\beta = 0.244, p < 0.001$) และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($\beta = 0.258, p < 0.001$) ส่งผลเชิงบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Y มากที่สุด ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Y ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กรความยืดหยุ่นในการทำงาน

ด้านเวลาการทำงาน การได้รับอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สามารถอธิบายความแปรผันของความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Y ได้ร้อยละ 41.10 (adjusted $R^2 = 0.411$)

ตารางที่ 4.47 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในองค์กรของกลุ่มคน Generation Z

ตัวแปร	โมเดล		
	β	SE	p-value
ความก้าวหน้าและ ความท้าทายในงาน	0.070	0.071	0.261
การปฏิสัมพันธ์กับคน ในองค์กร	0.059	0.068	0.322
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านลักษณะ การทำงาน	0.130	0.073	0.065
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านเวลาการ ทำงาน	0.035	0.066	0.591
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านสถานที่ ทำงาน	0.135*	0.063	0.041
ค่าตอบแทน	0.117	0.062	0.100
การได้รับอิสระในการ ทำงาน	0.144*	0.059	0.025
สภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน	0.248***	0.070	0.000
สวัสดิการด้าน นันทนาการ	0.093	0.054	0.158
adjusted R^2	0.457		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน ($\beta = 0.135$, $p < 0.05$) การได้รับอิสระในการทำงาน ($\beta = 0.144$, $p < 0.05$) และสภาพแวดล้อมในที่

ทำงาน ($\beta = 0.248$, $p < 0.001$) ส่งผลเชิงบวกกับความพึงพอใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในองค์กรของกลุ่มคน Generation Z มากที่สุด ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในองค์กรของกลุ่มคน Generation Z ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน การได้รับอิสระในการทำงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสามารถอธิบายความแปรผันของความพึงพอใจในองค์กรของกลุ่มคน Generation Z ได้ร้อยละ 45.70 (adjusted $R^2 = 0.457$)

สมมุติฐาน 6 :ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้าน ลักษณะการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านเวลาการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการ ได้รับอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สวัสดิการ ด้านนันทนาการส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับองค์กร

ตารางที่ 4.48 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับองค์กรของกลุ่มคน Generation Y

ตัวแปร	โมเดล		
	β	SE	p-value
ความก้าวหน้าและ ความท้าทายในงาน	0.215**	0.096	0.001
การปฏิสัมพันธ์กับคน ในองค์กร	0.063	0.092	0.305
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านลักษณะ การทำงาน	0.002	0.106	0.983
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านเวลาการ ทำงาน	0.074	0.097	0.338
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านสถานที่ ทำงาน	-0.078	0.095	0.296

ตารางที่ 4.48 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับองค์กรของกลุ่มคน Generation Y (ต่อ)

ตัวแปร	โมเดล		
	β	SE	p-value
ค่าตอบแทน	0.283***	0.075	0.000
การได้รับอิสระในการทำงาน	0.066	0.090	0.369
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.000	0.089	0.997
สวัสดิการด้าน นันทนาการ	0.131	0.074	0.075
adjusted R ²	0.249		

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน ($\beta = 0.215$, $p < 0.01$) และค่าตอบแทน ($\beta = 0.283$, $p < 0.001$) ส่งผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับองค์กรของกลุ่มคน Generation Y มากที่สุด ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับองค์กรของกลุ่มคน Generation Y ได้แก่ ความก้าวหน้าและความท้าทายในงานและค่าตอบแทน สามารถอธิบายความแปรผันของความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับองค์กรของกลุ่มคน Generation Y ได้ร้อยละ 24.90 (adjusted R² = 0.249)

ตารางที่ 4.49 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับองค์กรของกลุ่มคน Generation Z

ตัวแปร	โมเดล		
	β	SE	p-value
ความก้าวหน้าและความ ท้าทายในงาน	-0.002	0.101	0.974
การปฏิสัมพันธ์กับคนใน องค์กร	-0.034	0.097	0.554
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านลักษณะการ ทำงาน	0.094	0.103	0.161
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านเวลาการ ทำงาน	-0.030	0.094	0.629
ความยืดหยุ่นในการ ทำงานด้านสถานที่ทำงาน	0.054	0.089	0.390
ค่าตอบแทน	0.393***	0.088	0.000
การได้รับอิสระในการ ทำงาน	0.041	0.084	0.495
สภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน	0.135*	0.099	0.027
สวัสดิการด้าน นันทนาการ	0.272***	0.077	0.000
adjusted R ²	0.510		

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ($\beta = 0.393$, $p < 0.001$) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($\beta = 0.135$, $p < 0.05$) และสวัสดิการด้านนันทนาการ ($\beta = 0.272$, $p < 0.001$) ส่งผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะทำงานต่อบงก์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อบงก์ของกรุปคน Generation Z มากที่สุด ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อบงก์ของกรุปคน Generation Z ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและสวัสดิการด้านนันทนาการ สามารถอธิบายความแปรผันของความตั้งใจที่จะทำงานต่อบงก์ของกรุปคน Generation Z ได้ร้อยละ 51.00 (adjusted R² = 0.510)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 415 คน ซึ่งแบ่งเป็น คนกลุ่ม Generation Y หรือผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2520 - 2537 (อายุ 28 – 45 ปี) จำนวน 218 คน และกลุ่ม Generation Z หรือผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2538 – 2555 (อายุ 10-27 ปี) จำนวน 197 คน โดยสำหรับกลุ่ม Generation Z ได้เลือกเก็บเฉพาะกลุ่มที่อายุเกินกว่า 18 ปีเพื่อให้เหมาะสมกับหัวข้อวิจัยนี้และเป็นไปตามข้อกำหนดของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Online Questionnaire) เป็นการจัดทำแบบสอบถามบน โปรแกรม Google Form และส่งลิงก์การทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางต่าง ๆ ข้างต้น

ซึ่งแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้จะไม่ระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test แบบ One Way ANOVA และมีการเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ทดสอบด้วยสถิติและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีรายละเอียดผลการวิจัย ดังตารางนี้

5.1 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อบุคลากร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z

หัวข้อ	รายละเอียด	ความพึงพอใจต่องาน		ความพึงพอใจต่อบุคลากร		ความตั้งใจในการทำงานต่อ	
		Generation Y	Generation Z	Generation Y	Generation Z	Generation Y	Generation Z
1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ หมายเหตุ** X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	- ด้านเพศ	X	X	X	X	X	X
	- ด้านสถานภาพ	X	คนโสดมีความความพึงพอใจต่องานน้อยกว่าผู้ที่สมรสแล้ว	X	X	X	คนโสดมีความตั้งใจในการทำงานต่อน้อยกว่าผู้ที่สมรส
	- ด้านวุฒิการศึกษา	X	X	X	X	X	X
	- ด้านอาชีพ	X	อาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์กรเอกชน และธุรกิจส่วนตัวมีความพึงพอใจต่องานมากกว่าผู้ที่ว่างงาน	X	X	อาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์กรเอกชน และธุรกิจส่วนตัวมีความตั้งใจในการทำงานต่องานมากกว่าผู้ที่ว่างงาน	อาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์กรเอกชน และธุรกิจส่วนตัวมีความตั้งใจในการทำงานต่องานมากกว่าผู้ที่ว่างงาน
	- ด้านอายุการทำงาน	X	ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีมีความความพึงพอใจต่องานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุงาน 1-6 ปีและอายุงาน 7-12 ปี	X	X	X	X
- ด้านรายได้ต่อเดือน	X	X	X	X	X	X	

5.1 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z (ต่อ)

หัวข้อ	รายละเอียด	ความพึงพอใจต่องาน		ความพึงพอใจต่อองค์กร		ความตั้งใจในการทำงานต่อ	
		Generation Y	Generation Z	Generation Y	Generation Z	Generation Y	Generation Z
2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z หมายเหตุ** ตัวเลขทศนิยม หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน = β	1. ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน	0.164**	0.000	0.056	0.070	0.215**	-0.002
	2. การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร	0.130*	0.230***	0.126*	0.059	0.063	-0.034
	3. ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านลักษณะการทำงาน	0.004	-0.104	0.026	0.130	0.002	0.094
	4. ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านเวลาการทำงาน	0.061	0.018	0.190**	0.035	0.074	-0.030
	5. ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน	0.095	0.100	0.028	0.135*	-0.078	0.054
	6. ค่าตอบแทน	0.197**	0.301***	0.063	0.117	0.283***	0.393***
	7. การได้รับอิสระในการทำงาน	0.131*	0.137*	0.244***	0.144*	0.066	0.041
	8. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.195**	0.171*	0.258***	0.248***	0.000	0.135*
	9.สวัสดิการด้านนันทนาการ	0.051	0.075	0.019	0.093	0.131	0.272***

หมายเหตุ** ช่องสี่เหลี่ยม หมายถึง ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ Generation Y และ Z / ช่องสี่เหลี่ยม หมายถึง ผลการวิเคราะห์ความไม่แตกต่างของ Generation Y และ Z

5.2 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล Objective Data

คำถาม	Generation Y (จำนวนร้อยละสูงสุด)	Generation Z (จำนวนร้อยละสูงสุด)
คุณเคยทำงานมาแล้วกี่แห่ง	ส่วนใหญ่เคยทำงานมาแล้ว 2 – 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 49.50	ส่วนใหญ่เคยทำงานมาแล้ว 2 – 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.20
เหตุผลที่สำคัญที่สุดที่คุณเลือกทำงานที่ปัจจุบัน	ใกล้บ้าน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00	ได้รับการคัดเลือกจากองค์กร จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40
สวัสดิการ ด้านนันทนาการ แบบใดที่คุณชื่นชอบมากที่สุด	งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน ประจำปี (Staff Party) จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20	งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน ประจำปี (Staff Party) จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40
สวัสดิการ ด้านสุขภาพ แบบ ใดที่คุณชื่นชอบมากที่สุด สวัสดิการ ด้านสุขภาพ	ประกันสุขภาพ ครอบคลุมไป ถึงครอบครัว จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80	ประกันสุขภาพ ครอบคลุมไป ถึงครอบครัว จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00
องค์กรของคุณมีการจัดบริการ ตรวจสุขภาพประจำปีหรือไม่	องค์กรมีการจัดบริการตรวจ สุขภาพประจำปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 91.70	องค์กรมีการจัดบริการตรวจ สุขภาพประจำปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 89.80
สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กร ของคุณมีห้องพยาบาลสำหรับ พนักงาน	องค์กรมีห้องพยาบาลสำหรับ พนักงาน จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80	องค์กรมีห้องพยาบาลสำหรับ พนักงาน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00
สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กร ของคุณให้สวัสดิการค่า รักษาพยาบาลบุคลากร	องค์กรให้สวัสดิการค่า รักษาพยาบาลบุคลากร จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 73.40	องค์กรให้สวัสดิการค่า รักษาพยาบาลบุคลากร จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9

5.2 ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล Objective Data (ต่อ)

คำถาม	Generation Y (จำนวนร้อยละสูงสุด)	Generation Z (จำนวนร้อยละสูงสุด)
สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กร ของคุณให้สวัสดิการค่า รักษาพยาบาลครบถ้วน	องค์กรไม่มีสวัสดิการค่า รักษาพยาบาลครบถ้วน จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20	องค์กรไม่มีสวัสดิการค่า รักษาพยาบาลครบถ้วน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30
ความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบ เวลาการทำงานในองค์กรที่คุณ ต้องการให้มากที่สุด	ไม่จำกัดเวลาทำงาน แต่มี กำหนดเวลาส่งงานตามกฎหมาย องค์กรที่ชัดเจน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10	ไม่จำกัดเวลาทำงาน แต่มี กำหนดเวลาส่งงานตามกฎหมาย องค์กรที่ชัดเจน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60
สาเหตุที่คุณคิดองค์กรของคุณ ไม่ต้องการความยืดหยุ่น ด้าน รูปแบบเวลาการทำงานใน องค์กร	ขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึก ผูกพันต่อองค์กรและเพื่อน ร่วมงาน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50	ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน หรือในการแสดง ความคิดเห็นร่วมกัน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50
องค์กรใดในความคิดคุณที่คุณ ต้องการร่วมงานด้วยที่สุด	องค์กรเอกชน (มหาชน) จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40	หน่วยงานราชการ องค์กร เอกชน (มหาชน) จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90

หมายเหตุ** ช่องสี่เหลี่ยมแสดงถึงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ Generation Y และ Z

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Y ได้แก่ ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ค่าตอบแทน การได้รับอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานของกลุ่มคน Generation Z ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ค่าตอบแทน การได้รับอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของกลุ่มคน Generation Y ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านเวลาการทำงาน การได้รับอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในองค์กรของกลุ่มคน Generation Z ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน การได้รับอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานตามลำดับ

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานต่อกับองค์กรของกลุ่มคน Generation Y ได้แก่ ความก้าวหน้าและความท้าทายในงานและค่าตอบแทนตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำงานต่อกับองค์กรของกลุ่มคน Generation Z ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและสวัสดิการด้านนันทนาการตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์



5.3.1 กลยุทธ์การนำความทะเยอทะยานไปสู่การเป็นผู้นำที่ผูกพันต่อองค์กร กลุ่มคน Generation Y

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y ที่ต่างจาก Generation Z พบว่า เนื่องจาก Generation Y ให้ความสำคัญเรื่องความก้าวหน้าและความท้าทาย การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ต้องการความยืดหยุ่นด้านเวลาการทำงานมากกว่า Generation Z

องค์กรควรมีการส่งเสริมรูปแบบการทำงาน ที่ทำงานร่วมกัน แสดงความคิดเห็นและผลัดเปลี่ยนการเป็นผู้นำในองค์กร โดยการทำงานสามารถแบ่งงานกันเป็นทีมและผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเข้ามากำกับดูแล ถึงเป้าหมายโดยตรง แต่กำหนดทิศทางผลลัพธ์ของเป้าหมายเพื่อให้พนักงานเกิดความท้าทายในงานและสามารถมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งกิจกรรมที่เกิดขึ้นนั้น อาจไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมที่สร้างกำไรให้กับบริษัทมากนัก แต่หากเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้คนกลุ่มนี้ ได้เรียนรู้ เพื่อนร่วมงาน และเสริมสร้างความเป็นผู้นำ รวมถึงมีการกำหนดขอบเขตถึงระยะเวลาส่งงานที่ชัดเจน โดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันว่าจะต้องมีระยะเวลาที่นาน ซึ่งใกล้เคียงกับความคิดการทำงานของคน Generation Y ที่ต้องการทำงานใกล้บ้าน เนื่องจากคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญเรื่องเวลาแม้จะตระหนักว่าองค์กรอาจต้องการให้พวกเขาเกิดความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานก็ตาม แต่พวกเขาก็ยังยินดีที่จะร่วมทีมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามกรอบระยะเวลาเสมอ Generation Y ไม่คำนึงถึงน้ำหนักการจากบริษัทมากนักเน้นผลลัพธ์ของงาน สอดคล้องกับพละกริทธิ คอนซัลแทนท์ ที่กล่าวถึงเคล็ดลับทำงานกับคน Generation Y ยังไงให้เวิร์ค โดยกล่าวถึงนิสัยการทำงานของคน Generation Y ที่จะมีความทะเยอทะยาน ชอบทำงานเป็นทีม และเพิ่มเติมว่าคน Generation Y ได้เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต ดังนั้น ควรนำเทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวกในการทำงานและการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ลดขั้นตอนในการทำงาน ก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้พวกเขารู้สึกพอใจในตัวเอง องค์กร และต้องการทำงานต่อกับองค์กรมากขึ้น อีกทั้งคนกลุ่มนี้ถือเป็นผู้บริหารในรุ่นถัดไป จนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้การแลกเปลี่ยนทีมในการทำงาน ได้มีทักษะของการเข้าสังคมใหม่และการปรับตัวที่ท้าทายมากขึ้น

5.3.2 กลยุทธ์ปรับภาพลักษณ์องค์กรให้สร้างสรรค์ กลุ่มคน Generation Z

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน พบว่า Generation Z ให้ความสำคัญ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสวัสดิการนันทนาการ มากกว่ากลุ่มคน Generation Y ในขณะที่ Generation Z ไม่ได้ให้ความสำคัญ เรื่องความก้าวหน้าและความท้าทายในการ การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร และความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านเวลาการทำงานมากเท่ากับ Generation Y ซึ่งสอดคล้องกับ any i Media (2022) ที่อธิบายถึงความสนใจของ Generation Z ที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม ภาพลักษณ์ของสถานที่ และความสุข

องค์กรควรมีการ ดึงดูดพนักงานผ่านภาพลักษณ์ขององค์กร ที่มีความทันสมัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เช่นหากองค์กรมีสำนักงานควรที่จะ ปรับปรุงสถานที่การทำงาน ให้กว้างขวาง สะอาด เหมาะสำหรับการทำงาน และต้องใส่ใจสิ่งแวดล้อมโดยการ ลดทรัพยากรในการทำงานที่สิ้นเปลือง

โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้นเพื่อเป็นการลดระยะเวลาในการ และทำให้การทำงานสอดคล้องกับ ความถนัดและทักษะของเจนเนอเรชันนี้ และองค์กรสามารถที่จะใส่ใจถึงแวดล้อม โดยการลดต้นทุน การทำงาน เนื่องจากเจนเนอเรชันนี้ ต้องการความยืดหยุ่นด้านสถานที่การทำงาน ดังนั้นการ Work from home หรือ Work from everywhere จะช่วยให้สามารถดึงดูดพนักงานกลุ่มนี้ได้มากขึ้น หรือองค์กรควรจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานได้ร่วมสนุกและให้แสดงความเห็นในประเด็นต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีเสริม ดึงดูดใจด้วยกันจัดสถานที่ ที่สะท้อนภาพลักษณ์ขององค์กร สร้างสรรค์และมีความแปลกใหม่แตกต่างไม่เหมือนใคร จะทำให้องค์กรสามารถรักษาและดึงดูดพนักงานเจนเนอเรชันนี้ได้

สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Generation Z ที่ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยขอเสนอ แผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร (Human Resource Management Roadmap) เพื่อบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามตารางเปรียบเทียบตัวแปรที่ Generation Y และ Generation Z ให้ความสำคัญตรงกัน ตามลำดับ ดังนี้

เจนเนอเรชัน X \ เจนเนอเรชัน Y	ความพึงพอใจต่องาน	ความพึงพอใจต่อองค์กร	ความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง
1. ความก้าวหน้าและความก้าวหน้า	Y		Y
2. การปฏิบัติงานที่ปลอดภัย	Y Z	Y	
3. ความยืดหยุ่นในการทำงาน			
4. ความมั่นคงในการทำงาน		Y	
5. ความยืดหยุ่นในการพัฒนาตนเอง			Z
6. ความยืดหยุ่นในการพัฒนาตนเอง	Y Z		Y Z
7. ความยืดหยุ่นในการทำงาน	Y Z	Y Z	
8. ความพึงพอใจต่อการทำงาน	Y Z	Y Z	Z
9. ความยืดหยุ่นในการทำงาน			Z

5.3.3 กลยุทธ์การปรับสภาพแวดล้อมเพื่อดึงดูดพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน นั่นคือ สภาพแวดล้อม Generation Y, Z ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่การได้รับอิสระในการทำงาน และค่าตอบแทน ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางในการปรับ สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อดึงดูดพนักงานด้วยการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ปลูก

ต้นไม้ จัดสวนในสำนักงาน เพื่อให้เกิดความร่มรื่นและสบายมีความสะอาด ทั้งบริเวณสถานที่ทำงาน และ ห้องน้ำ ถือเป็นสุขลักษณะที่ต้องคำนึงอย่างยิ่งต่อสุขภาพของพนักงาน อีกทั้งควรมี Co-Working space สำหรับพนักงานที่ทำงานเป็นทีม อาจต้องการการแสดงออกอย่างเป็นกันเอง เป็นพื้นที่ที่ทุกคนสามารถใช้ร่วมกันได้ ด้านความเป็นส่วนตัวของพนักงาน บริษัทอาจมีการจัดพื้นที่สำหรับพนักงานที่ต้องทำงานอย่างเป็นส่วนตัวโดยการจัดพื้นที่ ที่มีความปลอดภัย มีขอบเขตที่กั้นชัดเจน และมีการปรับปรุงรูปแบบสถาปัตยกรรมภายในให้มีความทันสมัย เฟอร์นิเจอร์ที่ใช้งานเหมาะสมแก่การทำงาน มีสถานที่นั่งพักสำหรับพนักงาน โดยในปัจจุบันนี้ผู้คนมักใส่ใจถึงสิทธิประโยชน์ของตนเองมากยิ่งขึ้นดังนั้นบริษัท คำนึงถึงพื้นที่ของพนักงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจที่ได้รับอิสระในการทำงานและไม่รู้สึกถูกจับจ้องจากหัวหน้างานเกินไป

ในที่นี้หากบริษัทมีเรื่อง งบประมาณในการก่อสร้าง หรือการย้ายสำนักงาน ให้มีการจัดรูปแบบการวางตำแหน่ง โต๊ะของผู้ปฏิบัติงานให้มีช่องว่างสำหรับการเพิ่มพื้นที่สีเขียวมากยิ่งขึ้น นี้บริษัทควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางอ้อม เพื่อให้พนักงานได้เกิดความรู้สึกถึงค่าตอบแทนที่มากกว่าตัวเงิน แม้บริษัทอาจไม่ได้ให้ค่าตอบแทนที่สูงแต่ ตำแหน่งของสำนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่ พนักงานคำนึงถึง เช่น สำนักงานเดินทางได้อย่างสะดวก มีขนส่งสาธารณะผ่าน มีร้านอาหารหรือคาเฟ่ สำหรับการพักผ่อนช่วงพักกลางวัน เป็นการลดต้นทุนในการมาทำงานของพนักงาน การมีโรงอาหาร หรือ ร้านจำหน่ายเครื่องดื่ม ห้องพยาบาลหรือตู้ยาปฐมพยาบาลเบื้องต้น สำหรับพนักงาน ก็เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึก สบายใจ เรื่องของความเป็นอยู่ในที่ทำงานมากยิ่งขึ้น

5.3.4 กลยุทธ์การเพิ่มค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์แก่พนักงาน

การเพิ่มค่าตอบแทนในบริษัท ในที่นี้นอกจากตัวเงินแล้ว บริษัทควรพิจารณาถึงค่าตอบแทนในลักษณะของ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยี ที่เพิ่มความสะดวกในการทำงานของพนักงาน ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่า เป็นสิ่งที่บางบริษัทอาจทำได้ยากเนื่องจากต้องคำนึงถึงต้นทุนในการบริหารงาน อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถนั้น อาจต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ซึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของพนักงานในยุคปัจจุบันที่ต้องการความท้าทาย บริษัทอาจคำนึงถึง ต้นทุนในการจ่าย เพื่อแลกกับความรู้ และศักยภาพของพนักงานที่เพิ่มขึ้น หรือบริษัท อาจคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถสูง ในการเข้ามาทำงานให้กับบริษัท สำหรับพนักงานเดิมบริษัท ควรมีการจัดอบรมให้ ความรู้แก่บุคลากร ในด้านเทคโนโลยีและความรู้อื่นๆที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทและเพิ่มค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่มีศักยภาพด้านการเรียนรู้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น สำหรับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี องค์กรควรมีการพิจารณาตำแหน่งเป็นพิเศษสำหรับ

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก องค์กรควรมีการมอบ โต้เกียรติคุณสำหรับพนักงานที่ทำงานมากกว่า 10 ปี ในวันที่ฉลองปีใหม่หรือวันก่อตั้งองค์กร เป็นต้น

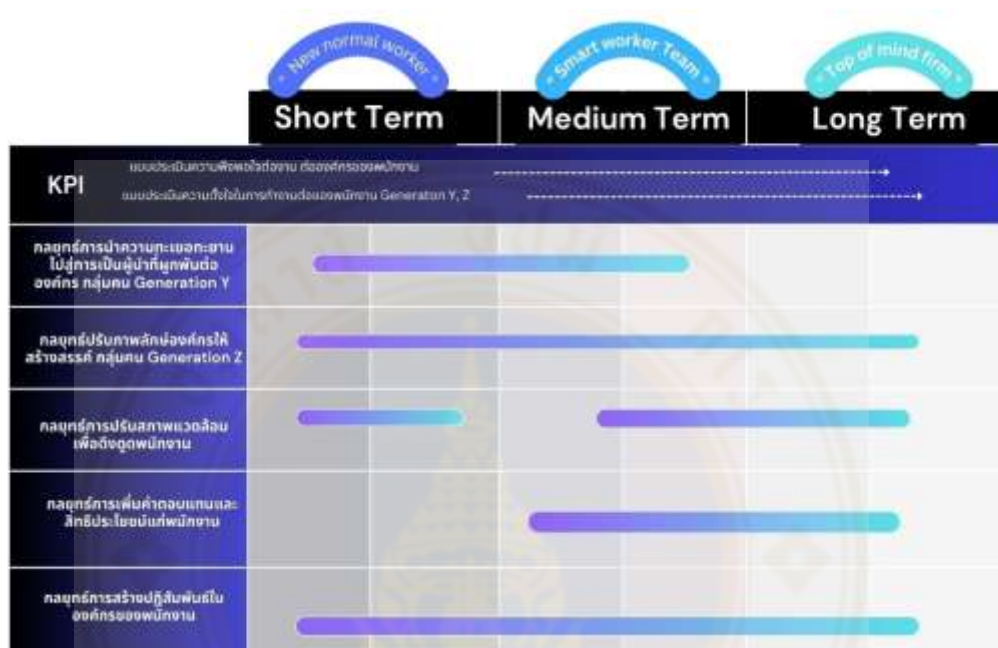
นอกจากนี้ ในช่วงสถานการณ์วิกฤต ที่ไม่คาดคิดเช่นการเกิดโรคระบาด ทำให้พนักงานเกิดความไม่มั่นคง ทางจิตใจและสภาพการเงินบริษัทควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในช่วงที่เกิดวิกฤตเพื่อเป็นการรักษาพนักงาน ให้จงรักภักดีกับองค์กรและต้องการที่จะทำงานต่อไปให้กับองค์กร อีกทั้งการมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูง จะทำให้เมื่อเกิดวิกฤติแล้ว ความรู้ที่บริษัท ได้มอบให้ จะทำให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านี้ให้กับบริษัทได้ การให้ค่าตอบแทนพนักงาน ในรูปแบบสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น การจ่ายเบี้ยช่วยเหลือกรณีภาวะไม่ปกติ กรณี เกิดโรคระบาดและภาวะค่าครองชีพสูงขึ้น เป็นต้น ควรมีสวัสดิการที่ดี เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น มีประกันสุขภาพ ครอบคลุมทุกโรคร้ายและครอบคลุมครอบครัว บริการรักษาโรคออฟฟิศซินโดรม มีห้องพยาบาล และค่าตอบแทนทางด้านจิตใจ องค์กรควรมีสวัสดิการด้านสันตนาการ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี (Staff Party) กีฬาสีภายในองค์กร ท่องเที่ยวภายใน /ต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเพื่อให้งบประมาณสำนักงานเรื่อง ค่าน้ำ ค่าไฟ ที่ลดลง องค์กรควรมีการยืดหยุ่นเวลาทำงาน คือ ไม่จำกัดเวลาเข้างาน แต่มีกำหนดเวลาส่งงานตามกฎหมายที่ชัดเจน เข้างานออฟฟิศ สัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง/สัปดาห์ หรือการทำงานแบบ Work From Home สัปดาห์ละ 2-3 วัน เป็นต้น

5.3.5 กลยุทธ์การสร้างปฏิสัมพันธ์ในองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยที่พนักงาน Generation Y, Z ให้ความสำคัญ อีก หนึ่ง ปัจจัยนั้นคือการปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร ถือเป็นการ สร้างความพึงพอใจ ต่องาน และความพึงพอใจต่อองค์กร เพื่อเป็นกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สร้างความสนุกสนาน ในรูปแบบนันทนาการให้กับพนักงาน โดยจะมีการจัดกิจกรรมนี้ในทุกๆไตรมาส เพื่อให้พนักงานเกิดเป้าหมาย และมีแรงจูงใจในการ มีส่วนร่วมกับองค์กร โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมครั้งนี้ บริษัทไม่ควรจัดกิจกรรมที่เป็นการเคร่งเครียดหรือรบกวนการทำงานของพนักงานจนเกินไป หากแต่เป็นกิจกรรมที่สร้างความสนุกสนานและ คลายความตึงเครียดจากการทำงาน อาทิเช่น กิจกรรมประกวดรูปแบบการทำงานมิติใหม่ที่พนักงานพึงพอใจ กิจกรรมประกวดสถานที่ทำงานในฝัน กิจกรรมประกวดร้องเพลง กิจกรรมแข่งขันประกวดสิ่งประดิษฐ์ เป็นต้น นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กรควรได้รับการส่งเสริมแก่พนักงานที่มีความเครียดจากการทำงาน ได้คลายเครียดผ่านการทำกิจกรรมที่เน้นสร้างปฏิสัมพันธ์ทางจิตใจ อาทิ การทำกิจกรรมกลุ่มบำบัด (Group therapy) โดยให้พนักงานตั้งแต่ 3-4 คนขึ้นไป ร่วมพูดคุยถึงความเครียด แลกเปลี่ยนความรู้สึกให้กำลังใจกัน เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งกระบวนการนี้จะทำให้พนักงานไม่รู้สึกโดดเดี่ยว ถูก

ทอดทิ้ง ลดปัญหาโรคมะเร็ง เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเองและฟื้นฟูการแก้ไขปัญหาในชีวิตมากขึ้น (ฉวีวรรณ ตัณฑ์ธรรม, แพ จันทรสุข และ สุกรีใจ เจริญสุข, 2556)

5.3.6 แผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร (Human Resource Management Roadmap)



5.4 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัย

- งานวิจัยครั้งนี้ไม่ได้พิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัญหาในการทำงานในช่วงการระบาดของโรคโควิด 19 จึงทำให้ งานวิจัยขาดแง่มุมการบริหารงานของบุคลากรที่ไม่ใช่มุมมองขององค์กรหรือนโยบายขององค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร การศึกษาปัญหาในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เพื่อพิจารณาแนวทางการจัดการในช่วงวิกฤต การศึกษาการบริหารองค์กรในการทำงานของผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร การศึกษานโยบายขององค์กรในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
- งานวิจัยนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y และ Generation Z ซึ่งยังขาดมุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ดังนั้นควรศึกษาเพิ่มเติมถึงแนวทางในการอยู่ร่วมองค์กรเดียวกันกับพนักงาน Generation Y และ Generation Z ที่เป็นกำลังหลักขององค์กรในปัจจุบัน

โดยตัวอย่างกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร พนักงานใน Generation อื่นๆ ผู้รับบริการจากองค์กร เป็นต้น เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างราบรื่น

3. งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณจึงไม่สามารถเข้าใจถึงความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเชิงลึก ดังนั้น ควรศึกษาด้วยเครื่องมืออื่น เพิ่มเติม ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้รู้สึกถึงความคิดเห็นทางความรู้สึกมากขึ้น

4. งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่เก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Generation Z โดยภาพรวมไม่ได้จำกัดกลุ่มตัวอย่างเฉพาะประเภทงานและสาขาอาชีพ จึงอาจทำให้ผลลัพธ์ ไม่ตอบโจทยในบางประเภทงาน และสาขาอาชีพ ดังนั้นควรมีการศึกษาเชิงลึกถึงแนวทางการบริหารจัดการพนักงาน Generation Y และ Generation Z ของประเภทงานและสาขาอาชีพนั้นๆ ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น



บรรณานุกรม

- ฉวีวรรณ สัตยธรรม, แพ จันทร์สุข, และศุภกร์ใจ เจริญสุข (2556). การบำบัดรักษาทางจิตสังคม. การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) เล่ม 2. โครงการ สวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก, 35-62.
- ปิยพร ประสมทรัพย์. (2564). Work from Home (WFH) : “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. *Journal of Roi Kaensarn Academic* ปีที่ 6 ฉบับที่ 10 ประจำเดือนตุลาคม 2564.
- พัชสิริ ชมภูคำ, และณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเอเรชั่น Y และเจนเอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 42 (3), 1-18.
- พละกริต คอนซันแทนท์. (2562). เจาะลึก Gen Y เคล็ดลับทำงานกับคน Gen Y ยังไงให้เวิร์ค. สืบค้นจาก <https://www.palagrit.com/insight-gen-y/>
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2564). สถานการณ์โควิด-19 ในประเทศ. สืบค้นจาก <https://www.kasikomresearch.com/th>.
- Dharma, N. (2010). *Gen B, gen X, gen Y: The power of generation*. Retrieved from <http://guru-marketing-Thailand.blogspot.com/2009/05gen-b-genx-gen-y-power-of-generation.html>. (in Thai).
- Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 448 -458.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, N.J: Van Nostrand.
- Mongkolsiri, S. (2005). *Powergens Branding*. Bangkok: BrandAgebooks. (in Thai).
- Schroer, W. J. (2008, March/April). *Generations X, Y, Z and the others*. *The Portal*, 40, 9. Retrieved from http://iam.files.cmsplus.com/newimages/portalpdfs/2008_03_04.pdf.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The History of America's Future*. New York, NY: William Morrow and Company, Inc.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota, Minneapolis.
- Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B. (2000). *Generations at Work: Managing The Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York: Amacon.
- Zhou, Z., Ki, E. J., & Brown, K. A. (2019). A measure of perceived severity in organizational crises: A multidimensional scale development and validation. *Journal of International Crisis and Risk Communication Research*, 2 (1), 39-60.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของ พนักงาน Generation Y และ Z

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาการจัดการและกลยุทธ์ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลระดับความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการศึกษาและวิจัยในหัวข้อ "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z "

2. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงและครบถ้วน เพื่อให้ผลวิจัยนี้สมบูรณ์ตามความมุ่งหมายของงานวิจัย ในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับจากการทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บรักษาความลับอย่างเคร่งครัด และไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนในกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น และการวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: แบบคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อองค์กร และความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z

ตอนที่ 1: แบบคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening) กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของคุณ

1.1 คุณมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18 - 45 ปีใช่หรือไม่

- 1) กลุ่มคน Generation Y (อายุระหว่าง 28 - 45 ปี) ที่มีประสบการณ์การทำงาน
- 2) กลุ่มคน Generation Z (อายุระหว่าง 18 - 27 ปี) ที่มีประสบการณ์การทำงาน
- 3) ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ตอนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์

2.1 เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2.2 สถานภาพ

- 1) โสด 2) สมรส 3) หม้าย/หย่าร้าง 4) แยกกันอยู่

2.3 วุฒิการศึกษา

- 1) มัธยมปลาย 4)ปริญญาโท
 2) อนุปริญญา/เทียบเท่า 5) ปริญญาเอก
 3) ปริญญาตรี

2.4 อาชีพ

- 1) ข้าราชการ
 2) พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 3) พนักงานองค์กรเอกชน
 4) ธุรกิจส่วนตัว
 5) วางงาน
 6) อื่นๆ โปรดระบุ...

2.5 อายุงาน

- 1) น้อยกว่า 1 ปี
 2) 1 - 6 ปี
 3) 7- 12 ปี
 4) 13 -18 ปี
 5) มากกว่า 18 ปี

2.6 รายได้ต่อเดือน

- 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
 2) 20,001 – 40,000 บาท
 3) 40,001 – 60,000 บาท
 4) 60,001 – 80,000 บาท
 5) 80,001 – 100,000 บาท
 6) มากกว่า 100,000 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ : กรุณาตอบแบบสอบถามที่ตรงกับคำตอบและความคิดเห็นของคุณมากที่สุด

1. คุณเคยทำงานมาแล้วกี่แห่ง

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1) 1 แห่ง | <input type="checkbox"/> 2) 2 – 3 แห่ง |
| <input type="checkbox"/> 3) 3 – 4 แห่ง | <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 5 แห่ง |

2. เหตุผลที่สำคัญที่สุดที่คุณเลือกทำงานที่ปัจจุบัน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) รายได้ดี | <input type="checkbox"/> 2) ได้รับการคัดเลือกจากองค์กร |
| <input type="checkbox"/> 3) ใกล้บ้าน | <input type="checkbox"/> 4) ชื่อเสียงองค์กรดัง |
| <input type="checkbox"/> 5) สวัสดิการดี | <input type="checkbox"/> 6) มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ |
| <input type="checkbox"/> 7) เป็นงานที่ชอบ
การทำงาน | <input type="checkbox"/> 8) องค์กรมีความยืดหยุ่นของรูปแบบเวลา |
| <input type="checkbox"/> 9) มีคนรู้จักแนะนำ | <input type="checkbox"/> 10) อื่นๆ โปรดระบุ..... |

3. สวัสดิการ ด้านนันทนาการ แบบใดที่คุณชื่นชอบมากที่สุด

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1) งานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี (Staff Party) | <input type="checkbox"/> 2) กีฬาภายในองค์กร |
| <input type="checkbox"/> 3) ท่องเที่ยวภายใน /ต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | <input type="checkbox"/> 4) ศูนย์กีฬาสำหรับพนักงาน |
| <input type="checkbox"/> 5) คู่มือสำหรับคอนเสิร์ตศิลปินที่เป็นกระแส
พิเศษจากองค์กรทุกเดือน | <input type="checkbox"/> 6) มีเกมส์ลุ้นรับของขวัญ |
| <input type="checkbox"/> 7) อื่นๆ โปรดระบุ | |

4. สวัสดิการ ด้านสุขภาพ แบบใดที่คุณชื่นชอบมากที่สุด

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1) มีประกันสุขภาพ ครอบคลุมทุกโรคร้าย | <input type="checkbox"/> 2) มีประกันสุขภาพ ครอบคลุมไปถึง
ครอบครัว |
| <input type="checkbox"/> 3) บริการรักษาโรคออฟฟิศซินโดรม
ไวรัสCovid-19) | <input type="checkbox"/> 4) จองฉีดวัคซีน (โรคไวรัสต่างๆ อาทิ
ไวรัสCovid-19) |
| <input type="checkbox"/> 5) บริการนวดผ่อนคลายในออฟฟิศ
พนักงานที่ตลอดบุตร | <input type="checkbox"/> 6) สวัสดิการออกค่าใช้จ่ายสนับสนุน |
| <input type="checkbox"/> 7) อื่นๆ โปรดระบุ..... | |

5. สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีหรือไม่
- 1) มี 2) ไม่มี
6. สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณมีห้องพยาบาลสำหรับพนักงาน
- 1) มี 2) ไม่มี
7. สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลบุคลากร
- 1) มี 2) ไม่มี
8. สวัสดิการ ด้านสุขภาพ องค์กรของคุณให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลครอบครัว
- 1) มี 2) ไม่มี
9. ความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงานในองค์กรที่คุณต้องการให้มีมากที่สุด
- 1) เข้างานออฟฟิศสัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง/สัปดาห์
- 2) ไม่จำกัดเวลาทำงาน แต่มีกำหนดเวลาส่งงานตามกฎองค์กรที่ชัดเจน
- 3) หยุดงานตามวันหยุดราชการ
- 4) อนุญาตให้ Work from home กรณีที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยของพนักงาน
- 5) อนุญาตให้ผู้ขายลาช่วยภรรยาหลังคลอด 3 เดือน
- 6) อื่นๆ โปรดระบุ
10. คุณคิดว่าสาเหตุใดที่องค์กรของคุณไม่ต้องการความยืดหยุ่น ด้านรูปแบบเวลาการทำงาน ในองค์กร (เลือก 1 ข้อที่ตรงกับความคิดคุณมากที่สุด)
- 1) ขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยน หรือในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน
- 2) ขาดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
- 3) หמדไฟในการทำงานได้ง่าย
- 4) ขาดวินัยในการทำงาน จนกลายเป็นความล้าชืน
- 5) อื่นๆ โปรดระบุ
11. องค์กรใดในความคิดคุณที่คุณต้องการร่วมงานด้วยที่สุด (เลือก 1 ข้อที่ตรงกับความคิดคุณมากที่สุด)
- 1) หน่วยงานราชการ 2) องค์กรเอกชน (มหาชน)
- 3) รัฐวิสาหกิจ 4) องค์กรเอกชน (จำกัด)
- 5) องค์กรสื่อ/วงการบันเทิง/ดนตรี/ศิลปะ 6) การท่องเที่ยว
- 7) องค์กรที่เกี่ยวข้องกับ E-commerce 8) อื่นๆ โปรดระบุ

ตอนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ต่อบุคลากร และ ความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ข้อละ 1 ช่อง โดยมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน					
1.1 องค์กรของคุณมีการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ในการทำงาน					
1.2 องค์กรของคุณมีระบบที่สร้างก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน					
1.3 องค์กรของคุณมีการพิจารณาความรู้ความสามารถ หรือความดี ความชอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
2. การปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กร					
2.1 องค์กรของคุณทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
2.2 คุณยินดีที่จะติดต่อประสานงานกับคนในฝ่ายของตนเอง					
2.3 คุณยินดีที่จะติดต่อสื่อสารกับคนในฝ่ายอื่นๆ ภายในองค์กร					
ความยืดหยุ่นในการทำงาน *** หมายเหตุ *** คำถามต่อไปนี้ จะถามถึงสถานการณ์จำเป็นบางสถานการณ์ เช่น โรคระบาด Covid-19					
3. ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้าน ลักษณะการทำงาน					
3.1 เมื่อมีเหตุจำเป็น องค์กรของคุณจะมีความยืดหยุ่นในงานมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ					
3.2 การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรสามารถทำได้ เมื่อมีเหตุจำเป็น					
3.3 องค์กรของคุณมีแนวคิดว่ารูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นทำให้ทำงาน ได้ดีขึ้น					
4. ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้าน เวลาการทำงาน					
4.1 เมื่อมีเหตุจำเป็น องค์กรของคุณอนุญาตให้มีความยืดหยุ่นในด้านชั่วโมงการทำงานมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ					

ตัวแปรอิสระ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.2 องค์กรอนุญาตให้มีการทำงานไม่เต็มเวลามากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ					
4.3 องค์กรมีการยืดหยุ่นของเวลาเข้างานในสถานการณ์จำเป็น					
5 ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้าน สถานที่ทำงาน					
5.1 องค์กรของคุณอนุญาตให้มีความยืดหยุ่นในด้านสถานที่การทำงาน (การทำงานจากที่บ้าน : Work from home) มากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ					
5.2 องค์กรของคุณมีการติดตามงานในรูปแบบออนไลน์ ในสถานการณ์จำเป็น					
5.3 องค์กรของคุณสนับสนุนการทำงานนอกสถานที่ ในสถานการณ์จำเป็น					
6.ด้าน ค่าตอบแทน					
6.1 องค์กรของคุณให้ค่าตอบแทนที่มากขึ้น เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่ปกติ เช่น โรคระบาด Covid-19					
6.2 องค์กรของคุณให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในสภาวะการแพร่ระบาดของโรคระบาด Covid-19					
6.3 องค์กรของคุณให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นในองค์กร เมื่อเกิดสถานการณ์ไม่ปกติ เช่น โรคระบาด Covid-19					
7. การได้รับอิสระในการทำงาน (Empowerment)					
7.1 องค์กรของคุณให้โอกาสคุณลองทำสิ่งใหม่จากความคิดของคุณ					
7.2 องค์กรของคุณให้คุณสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง					
7.3 องค์กรของคุณให้โอกาสคุณในการพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม					
8. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน					
8.1 องค์กรของคุณให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม					
8.2 องค์กรของคุณจัดเตรียมสิ่งแวดลอมที่ทำให้คุณรู้สึกปลอดภัย					
8.3 องค์กรของคุณจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ					
สวัสดิการ					
9. สวัสดิการ ด้าน นันทนาการ					
9.1 องค์กรของคุณมีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน					
9.2 องค์กรของคุณมีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาภายในองค์กร					
9.3 องค์กรของคุณมีงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงานใน โอกาสสำคัญ					

ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ความพึงพอใจในงาน					
1.1 งานที่คุณทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
1.2 คุณพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน					
1.3 งานของคุณเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ					
2.ความพึงพอใจในองค์กร					
2.1 เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน องค์กรของคุณยินดีเข้าไปช่วยเหลือและให้คำแนะนำเป็นอย่างดีแก่คุณ					
2.2 คุณยินดีที่จะแนะนำองค์กรของคุณแก่ผู้ที่กำลังหางาน					
2.3 คุณมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรของคุณ					
3.ความตั้งใจในการทำงานต่อบริษัท					
3.1 ช่วงที่ผ่านมาคุณไม่เคยคิดเรื่องการลาออก					
3.2 คุณไม่ได้วางแผนเปลี่ยนงานภายในระยะเวลา 6 เดือนนับจากนี้					
3.3 คุณเห็นภาพตนเองทำงานกับองค์กรเดิมในอีก 3 ปีหรือมากกว่า					