

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย
(Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y
ในยุคหลังการระบาด COVID-19

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

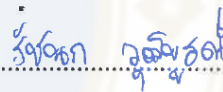
วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2567



ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุริม โอทกานนท์

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม



นางสาวรัชนก วุฒิบูรณ์

ผู้วิจัย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปีติสันต์

Ph.D.

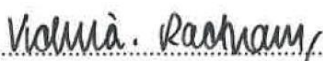
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก



กฤติกา คงสุนทรกิจกุล

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม

Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล



ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ในครั้งนี้ สามารถประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ทางผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุริม โททนานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้มีการถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำรวมถึงชี้แนะแนวทางให้การวิจัยในครั้งนี้ประสบความสำเร็จ รวมถึงมีการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อให้ครอบคลุมในทุกประเด็นของการวิจัย

นอกเหนือจากนี้ทางผู้วิจัยต้องขอขอบคุณผู้ที่ได้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้มีการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนสามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ รวมถึงผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว พี่ๆ เพื่อนที่ทำงานและมหาวิทยาลัยที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย และขอขอบคุณพี่ศรายุทธ รุ่นพี่ที่ทำงานที่คอยให้คำปรึกษาและช่วยตรวจสอบงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากงานวิจัยฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ทางผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

รัชชก วุฒินุรณ์

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุค
หลังการระบาดของโรค COVID-19

MOTIVATION AFFECTING TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN GENERATION Y
AFTER COVID-19 SITUATION

รัชนก วุฒิบุรณ์ 6550191

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์
พัลลภา ปิติสันต์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา, Ph.D., ธนย์นันท์ ธนนท์ปพัฒน์, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Research) แบบ ณ จุดเวลา หรือ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Study โดยเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว
ผ่านลักษณะวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือพนักงานกลุ่มเจน
เนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยเป็นกลุ่มคนที่เกิด พ.ศ. 2523 – 2540 ซึ่งปัจจุบันมีอายุอยู่
ระหว่าง 26-40 ปี จำนวน 323 คน โดยใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) และ
นำผลข้อมูลที่ได้ออกมาประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐาน หาค่าสถิติ
วิเคราะห์และแปล ความหมายข้อมูล ซึ่งผลการศึกษการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน ปัจจัยเกี่ยวกับ
ความสมดุลของงานและชีวิต ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร และปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ใน
ยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทราบ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-
19

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ กลุ่มพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)/ ยุค
หลังการระบาดของโรค COVID-19 (Post pandemic)

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	5
2.1.1 ความหมายแรงจูงใจ	5
2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ	6
2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	8
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)	10
ทฤษฎีปัจจัย Herzberg (Herzberg's two factor)	10
ทฤษฎีความต้องการ (McClelland's Theory of Need)	10
ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (Clayton Alderfer)	11
ทฤษฎีเอกซ์ X และทฤษฎีวาย Y (Douglas McGregor)	11
ทฤษฎีความคาดหวัง (Victor H. Vroom Expectancy)	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)	13
2.3 แนวคิดในการปฏิบัติงานช่วงหลังการระบาดของโรค COVID-19	14

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
	16
	20
บทที่ 3	21
2.4 งานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	16
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	20
วิธีการดำเนินการวิจัย	21
3.1 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	21
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.2.1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น	22
3.2.2 วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ	22
3.3 วิธีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 4	27
ผลการวิจัย	27
4.1 ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	27
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	30
4.3 ผลการวิเคราะห์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (One Way Anova)	36
4.4 ผลการวิเคราะห์ตามสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)	41
4.5 ผลการวิเคราะห์ตามสมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	42
บทที่ 5	46
อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	46
5.1 อภิปรายผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
5.2 อภิปรายผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย	46
5.3 อภิปรายผลข้อมูลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (One Way Anova)	48
5.4 อภิปรายผลข้อมูลจำแนกตามสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)	49
5.5 อภิปรายผลข้อมูลจำแนกตามสมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	50
5.6 การอภิปรายผลการศึกษา	50
5.7 การทดสอบสมมุติฐาน	54
5.8 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	54
5.9 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	61
ประวัติผู้วิจัย	66



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
3.1	แสดงคำถามในแต่ละปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	23
3.2	แสดงเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (Correlation)	25
4.1	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามอายุ)	28
4.2	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามเพศ)	28
4.3	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามระดับการศึกษา)	28
4.4	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามสถานภาพ)	29
4.5	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามอาชีพ)	29
4.6	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกประสบการณ์การทำงาน)	29
4.7	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามรายได้)	30
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภาพรวม	31
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน	31
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต	32
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน	33
4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	34
4.13	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร	34
4.14	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	36
4.15	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	36

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามอายุ	37
4.17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	37
4.18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	37
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามระดับการศึกษา	38
4.20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ	38
4.21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามอาชีพ	38
4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามอาชีพ	39
4.23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	39
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	39
4.25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้	40
4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามรายได้	40
4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)	41
4.28 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการถดถอยแบบ พหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	42

สารบัญรูปลูกภาพ

รูปลูกภาพ

หน้า

1. สรุปลูกภาพลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

9



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ:

ปัจจุบันในการบริหารงานขององค์กรทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ กนกพร และ วิโรจน์ (2017) ได้ทำการศึกษาและพบว่าแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีอิทธิพลในการทำงาน โดยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรวมไปถึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งแรงจูงใจทางบวกสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและองค์กรได้ จากปัจจุบันจากเศรษฐกิจและสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายนอกบริษัทที่เกิดจากสถานการณ์ COVID-19 ที่ผ่านมา ซึ่งส่งผลให้วิธีการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปรวมถึงเกิดปัญหาแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการลาออกของพนักงานครั้งยิ่งใหญ่ Xu, Dust & Liu (2023) ได้ทำการศึกษาและพบว่า COVID-19 ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการลาออก พนักงานเกิดความรู้สึกวิตกกังวลและต้องการงานที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากนี้จากสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 ได้ก่อให้เกิดการทำงานรูปแบบใหม่ นั่นก็คือ “การทำงานที่บริษัทผู้การทำงานที่บ้าน” หรือ “Work From Home” ที่หลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและปฏิบัติตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนด ซึ่งภายหลังจากการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่บริษัทผู้การทำงานที่บ้าน (Work From Home) อย่างกะทันหัน อาจทำให้เกิดสภาวะแรงกดดัน ส่งผลให้รูปแบบการทำงานองค์กรและการใช้ชีวิตของพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ นอกเหนือจากนี้สำหรับปัจจัยภายในบริษัท ปัจจุบันองค์กรประกอบไปด้วยพนักงานที่มีความแตกต่างหลากหลายทางช่วงอายุ ซึ่งต้องมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยแต่ละช่วงอายุก็จะมีพื้นฐานการทำงานที่คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันไป Carbery, Fredericks, Bharat and Jitendra (2016) กล่าวว่า “การทำงานร่วมกันในหลากหลายช่วงอายุ ไม่ว่าจะเป็นรุ่นแรกซึ่งคือผู้เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 (Veterans) รุ่นบูมเมอร์ (Baby Boomers) รุ่นเอ็กซ์ (Gen X) และรุ่นวาย (Gen Y) กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยปัญหาที่เกิดขึ้นคือการขาดการสื่อสารและความเข้าใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากในแต่ละเจนเนอเรชันมีความแตกต่างในด้าน

มุมมองและเป้าหมาย โดยส่งผลให้เกิดปัญหาตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือก การทำงานเป็นทีม การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ แรงจูงใจรวมไปถึงประสิทธิภาพในการทำงาน” นอกจากนี้ยังพบว่า Eragani and Gamage (2019) ได้ศึกษาความแตกต่างของพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชั่น และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานแต่ละรุ่นวัย (Generation) มีความแตกต่างกัน สืบเนื่องจากในแต่ละรุ่นวัย (Generation) มีการเลี้ยงดู การใช้ชีวิต ค่านิยมและทัศนคติที่ต่างกัน โดยในแต่ละรุ่นวัย (Generation) จึงมีแรงจูงใจในการทำงานหรือความต้องการประสบความสำเร็จที่แตกต่างกัน

ในแต่ละองค์กรจะประกอบด้วยพนักงานหลากหลายรุ่นวัย (Generation) จึงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับองค์กรในการบริหารจัดการและทำความเข้าใจความต้องการพนักงานในแต่ละรุ่นวัย (Generation) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิด พ.ศ. 2523 – 2540 โดยปัจจุบันพบว่าจากประชากรไทย 67 ล้านคน แบ่งออกเป็น กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ประมาณ 19 ล้านคน ซึ่งถือว่าเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทย และเป็นช่วงอายุหลักที่อยู่ในตลาดแรงงาน โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จะมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แตกต่างจาก โดยในการใช้ชีวิตและการทำงานจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าคิด กล้าทำและกล้าแสดงออก นอกจากนี้คนกลุ่มนี้ยังสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ดังนั้นจึงเป็นกำลังสำคัญหลักในการปฏิบัติงานขององค์กร มีบทบาทในการพัฒนาและผลักดันองค์กรให้เจริญเติบโตได้ (สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์, 2557) นอกเหนือจากนี้ Kalimullah (2020) ระบุว่ายุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก โดยเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน บทบาทหน้าที่และทักษะของพนักงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ดังนั้นการศึกษาและทำความเข้าใจความต้องการพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่เป็นกำลังสำคัญหลักขององค์กรและมีความพร้อมที่จะพัฒนาไปเป็นผู้บริหารองค์กรในอนาคต จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการขับเคลื่อนองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และสามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 คำถามงานวิจัย

ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยเป็นกลุ่มคนที่เกิด พ.ศ. 2523 – 2540 ซึ่งปัจจุบันมีอายุอยู่ระหว่าง 26-40 ปี

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และแนวคิดการปฏิบัติงานยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำงานวิจัย คือ ตุลาคม 2566-เมษายน 2567

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้

เพื่อให้เกิดความเข้าใจและทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการหรือปัจจัยต่างๆที่ซ่อนอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล ที่สามารถผลักดันให้แต่ละบุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆ กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.6.2 กลุ่มพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523–2540 และปัจจุบันอายุอยู่ระหว่าง 26-40 ปี

1.6.3 ยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 (Post pandemic) คือ ระยะเวลาที่ 4 โดยเริ่มตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2565 เป็นต้นไป โดยกระทรวงสาธารณสุขได้นำโรค COVID-19 ออกจากกลุ่มโรคระบาด และเข้าสู่การเป็นโรคประจำถิ่น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยประกอบได้ด้วย 4 หัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)
- 2.3 แนวคิดในการปฏิบัติงานช่วงหลังการระบาดของโรค COVID-19
- 2.4 งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) มีความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า *movere* ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว" โดยสิริวรรณ เสรีรัตน์และสมชาย หิรัญกิตติ (2550) ได้เขียนไว้ว่า แรงจูงใจเป็นวิธีการทำให้บุคคลมีการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ โดยอาจเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลนั้นกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในขณะเดียวกัน อนิวัช แก้วจางค์ (2550) ได้ให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกันไว้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนหรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลเกิดความตั้งใจ ความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ พร้อมทั้ง ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่าแรงจูงใจคือ “พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมาตามความต้องการภายในของบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า เพื่อให้กระทำสิ่งต่างๆออกมาด้วยความร่วมมือและเต็มใจ และให้สิ่งต่างๆบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ” และ Robbins and Judge (2017) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นกระบวนการความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลที่มีทิศทาง มีความพยายามอย่างแน่วแน่ในการบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ นอกเหนือจากนี้แรงจูงใจของแต่ละบุคคลอาจไม่เหมือนกัน โดย Lai (2014) เห็นว่า แรงจูงใจเป็นเหตุผลที่อยู่ภายใต้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลโดยเกิดจากความสนใจและสมัครใจในการกระทำพฤติกรรมนั้นๆ และ Vroom (1964) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นภาวะของความเต็มใจ

หรือสมัครใจในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของตนเองและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการจูงใจเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยทำการกำหนดทิศทางเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปคำว่า "แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน" ว่าเป็นกระบวนการหรือวิธีการที่บุคคลหนึ่งกระตุ้นหรือชักจูงให้อีกบุคคลแสดงหรือกระทำการสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ ซึ่งเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจของบุคคลนั้นๆ โดยส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษาแรงจูงใจ ประเภทของแรงจูงใจประกอบไปด้วยหลากหลายลักษณะ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นลักษณะต่างๆ ได้ดังนี้

จากรูวรรณ กมลสินธุ (2548) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจสามารถแบ่งจากได้ 2 ประเภท กล่าวคือ แบ่งจากที่มาของแรงจูงใจ และแบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออก

1. แบ่งจากที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological motive) กล่าวคือ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความต้องการของร่างกายของแต่ละบุคคล โดยแรงจูงใจทางกายถือว่าเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญในการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะของแรงจูงใจทางกายได้ดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจทางบวก เป็นแรงจูงใจที่ทำให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอดในการดำรงชีวิตประจำวัน ยกตัวอย่างเช่น ความหิว การพักผ่อน เป็นต้น

1.1.2 แรงจูงใจทางลบ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ หรือผลลัพธ์ไม่พึงประสงค์ ยกตัวอย่างเช่น ความเสียใจ ความเจ็บปวด เป็นต้น

1.1.3 แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้เกิดการสืบพันธุ์ในสังคม

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) กล่าวคือ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลหรือสังคมที่มีการหล่อหลอมให้เกิดขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ความภาคภูมิใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะของแรงจูงใจทางสังคมได้ ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จโดยบุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้จะมีความขยัน

อดทนและเอาชนะอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ยกตัวอย่างเช่น มีความทะเยอทะยานสูง มีความอดทนในการทำงาน เป็นต้น

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม สามารถเป็นที่พึ่งพาให้ผู้อื่น และเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลอื่น ยกตัวอย่างเช่น ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง เป็นต้น

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น โดยอาจกระทำด้วย วิธีการที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม ยกตัวอย่างเช่น แสวงหาชื่อเสียง ชอบเป็นผู้นำ เป็นต้น

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออก ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในของแต่ละบุคคล โดยเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้นหรือกระทำได้ยากแต่มีความถาวรของแรงจูงใจ โดยแรงจูงใจภายในเกิดจากการมองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่างๆว่าเกิดประโยชน์และมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นๆจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น ความมีสมรรถภาพ ความอยากรู้อยากเห็น เป็นต้น

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากบุคคลภายนอกหรือได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอกโดยเป็นแรงผลักดันในการกระทำหรือแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทาง เช่นรางวัล คำชมเชย เป็นต้น

นอกจากนี้ Borah (2021) ได้มีการแบ่งประเภทแรงจูงใจที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) โดยเป็นการกระตุ้นจากภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจมาจากอารมณ์ จิตวิญญาณหรือการปลุกฝังทางสังคม โดยแรงจูงใจภายในจะมีอิทธิพลมากกว่าแรงจูงใจภายนอก เนื่องจากเกิดจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ไม่ได้เกิดจากอิทธิพลหรือปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) โดยเป็นสิ่งที่กระตุ้นที่อยู่ภายนอกของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถส่งเสริมให้แต่ละบุคคลเกิดความพยายามในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นรูปแบบของการให้รางวัล การชมเชย หรือการได้รับยกย่องทางสังคม เป็นต้น

การศึกษาของ Schiffman and Kanuk (2007) ได้เสนอการแบ่งประเภทของแรงจูงใจที่แตกต่างกัน โดยมองว่าแรงจูงใจสามารถกำหนดได้จากทิศทางขององค์กรที่ตั้งไว้และแบ่งได้แก่ 2 ประเภทดังนี้

1. แรงจูงใจทางบวกและทางลบ

1.1 แรงจูงใจทางบวก โดยเป็นความต้องการ หรือความปรารถนาของแต่ละบุคคล

1.2 แรงจูงใจทางลบ โดยเป็นความกลัว หรือความเกลียดชังของแต่ละบุคคล

2. แรงจูงใจทางเหตุผลและแรงจูงใจทางอารมณ์

2.1 แรงจูงใจทางเหตุผล โดยเกิดจากการที่บุคคลมีการพิจารณาอย่างมีเหตุผล รอบคอบและเลือกทางเลือกที่มีประโยชน์สูงสุดให้กับตนเองและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เช่น ขนาด น้ำหนักและราคา เป็นต้น

2.2 แรงจูงใจทางอารมณ์ โดยเกิดจากการที่บุคคลพิจารณาจากเกณฑ์ส่วนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เช่น ความภูมิใจ ความกลัว เป็นต้น

จากการแบ่งประเภทของแรงจูงใจในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การแบ่งแรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทหลักๆ คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) โดยแรงจูงใจภายในจะมาจากภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากการตั้งสมประสงค์และการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งจะเป็นแรงขับที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจภายนอกจะมาจากภายนอกของแต่ละบุคคล โดยเกิดจากสิ่งกระตุ้นภายนอก เช่น การให้รางวัล การลงโทษ เป็นต้น

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

เป็นทฤษฎีที่ถูกคิดค้นโดยนักจิตวิทยาชื่อ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1943 โดยถูกเขียนในหนังสือชื่อ Motivation and Personality ซึ่งอธิบายว่า แต่ละบุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกัน โดยความต้องการของแต่ละบุคคลสามารถเรียงลำดับจากระดับขั้นพื้นฐานและไปถึงระดับขั้นสูงสุด ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีการตอบสนองความต้องการพื้นฐานก่อนจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงอื่นๆต่อไปได้ โดยลักษณะความต้องการของมาสโลว์สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ชั้น บุรินทร์วารวิทย์ พ่วนอู่และคณะ (2565) ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการขั้นพื้นฐานของแรกของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการในระดับที่สูงขึ้นจากความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยมนุษย์จะเพิ่มความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงทั้งในชีวิต

ขั้นที่ 3 ความต้องการการยอมรับจากสังคม (Social needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่มนุษย์จะมีต้องการมีความรัก การชื่นชม และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่มนุษย์ต้องการการยอมรับ ถูกยกย่อง เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุด โดยเป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดตามที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายไว้



รูปภาพที่ 1: สรุปแผนภาพลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : บุรินทรวรวิทย์ พ่วนอ้อย,อนุชิต บุรณพันธ์ และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. Work Motivation in the New Normal era,วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร,5(4).

นอกเหนือจากนี้ พัชสิริ ชมภูคำและ ณัฐธิดา จักรกิริศิริสุข (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบกับคนเจนเอเรชัน Y และเจนเอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อแรงจูงใจของเจนเอเรชัน Y และ เจนเอเรชัน Z คือปัจจัยผลตอบแทนเพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความสำเร็จในชีวิตและปัจจัยการกระทำเพื่อการได้รับการยอมรับไว้วางใจ ทั้งนี้เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วจะตรงกับทฤษฎีลำดับขั้น

ความต้องการของมาสโลว์ขั้นที่ 3 ที่ต้องการการยอมรับจากสังคม และขั้นที่ 5 ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

เป็นทฤษฎีที่ถูกคิดค้นโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ชื่อว่าเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เผยแพร่ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1959 โดยได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล โดยพบว่าบุคคลจะพึงพอใจในงานหรือไม่ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย กล่าวคือ (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย, 2563)

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคล สามารถกระตุ้นให้ทำงานได้เป็นอย่างดี โดยจะประกอบไปด้วยงานที่มีคุณค่า ท้าทาย การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จ ได้รับมอบหมายหน้าที่เพิ่มขึ้น โอกาสในการเติบโต และตัวเนื้องานที่มีคุณค่า ซึ่งหากองค์กรดูแลเรื่องนี้ได้ดีจะส่งผลให้แต่ละบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคล โดยประกอบไปด้วย ค่าแรง สถานะ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการกฎระเบียบนโยบาย และความสัมพันธ์ ซึ่งหากองค์กรดูแลในส่วนนี้ไม่เพียงพอ จะส่งผลให้เพิ่มความไม่พึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลได้

3. ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's Theory of need)

เป็นทฤษฎีที่ถูกพัฒนาโดย David McClelland สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1959 โดยได้ทำการศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และพบว่าความต้องการของแต่ละบุคคลประกอบด้วยความต้องการ 3 ประการ (Robbins and Judge, 2017) ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) กล่าวคือเป็นความต้องการของแต่ละบุคคลจะมีแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ โดยอาจมีแรงจูงใจในตนเองและมุ่งมั่นในเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) กล่าวคือเป็นความต้องการจะให้ผู้อื่นเชื่อฟังเคารพและนับถือตนเอง โดยอาจมีรูปแบบผู้นำที่เน้นไปที่อำนาจและการควบคุม

3. ความต้องการความร่วมมือ (Need for Affiliation) กล่าวคือเป็นความต้องการที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลอื่น

4. ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (Clayton Alderfer) เป็นทฤษฎีที่ได้ศึกษาและนำความรู้พื้นฐานของ Maslow และ Herzberg มาพัฒนาและสร้างรูปแบบความต้องการของมนุษย์ใหม่ ในขณะที่ศาสตราจารย์ (2558) ได้สรุปว่าทฤษฎีแรงจูงใจ ERG สามารถแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับขั้นเช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีนี้ได้ทำการสรุปและแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence need) หมายถึง ความต้องการด้านร่างกาย และการดำรงชีวิตที่มีความสะดวกสบาย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Relatedness need) หมายถึง การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กรหรือบุคคลอื่นๆ
3. ความต้องการความเจริญเติบโต (Growth need) หมายถึง ความพึงพอใจในความก้าวหน้า การมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและการมีอำนาจ

5. ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) ของแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

Kwasi (2009) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) ของ Douglas McGregor ได้ถูกเผยแพร่หนังสือ “The Human Side of Enterprise” ในปี 1960 โดยได้แนะนำทฤษฎี X และ Y ว่าเป็นทฤษฎีแรงจูงใจ และตั้งข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งมีหลักการว่าการเลือกวิธีการจะขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลนั้นๆ โดยทฤษฎีเอ็กซ์ (X) คือมุมมองในเชิงลบที่สันนิษฐานว่าพนักงานไม่ชอบงานของตนเอง เป็นคนขี้เกียจและต้องการการกระตุ้นพร้อมทั้งการตอบแทนอยู่เสมอ ซึ่งทำให้การบริหารงานแบบทฤษฎีเอ็กซ์ (X) จะเน้นการบังคับ การควบคุมและติดตามอย่างใกล้ชิด โดยผู้บริหารจะต้องใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับและการลงโทษเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงาน และในส่วนของทฤษฎีวาย (Y) คือมุมมองในเชิงบวกที่สันนิษฐานว่าพนักงานพร้อมที่จะรับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลง มีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและขอความช่วยเหลือผู้อื่น โดยผู้บริหารจะเป็นคนกระตุ้น ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงานและเป็นผู้ช่วยเหลือให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้เป็นอย่างดี โดยสามารถกล่าวสรุปได้ว่า บนสมมุติฐานของทฤษฎีเอ็กซ์ (X) พนักงานจะเน้นความต้องการทางจิตวิทยาและความต้องการด้านความปลอดภัย และในทางตรงกันข้ามทฤษฎีวาย (Y) พนักงานจะให้ความสำคัญกับความต้องการทางสังคมและความต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตนเอง

6. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Victor H. Vroom Expectancy Theory)

บรินทรวิทย์ พ่วนอู่และคณะ (2565) ได้ทำการสรุปทฤษฎีความคาดหวังของวรูมว่า Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานในปี 1964 โดยมองว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งหากจะจูงใจให้แต่ละบุคคลมีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องมีการสร้างความเข้าใจในกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลนั้นๆก่อนการเริ่มปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลนั้นได้ทราบถึงผลลัพธ์บางสิ่งๆที่ตนเองมีความพึงพอใจ ก็จะเพิ่มความพยายามในการทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อมีการทำงานหนักและผลการปฏิบัติงานดีตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด ก็จะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นหรืออาจได้รับการพิจารณาปรับตำแหน่ง ซึ่งเป็นผลจากการทำงานหนัก ซึ่งบุคคลนั้นก็จะได้รางวัลตามที่เขาปรารถนาไว้ แต่หากการทำงานของบุคคลนั้นๆหนักขึ้นและผู้บริหารรอบข้างไม่ให้ความสนใจ ยกย่องหรือให้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น ก็อาจจะส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่พึงประสงค์เพราะไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากผลลัพธ์ไม่เป็นอย่างที่ตนเองคาดหวัง โดยทฤษฎีของวรูมมีการเสนอรูปแบบความคาดหวังในการทำงาน (VIE Theory) โดยสามารถใช้อธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้

V ย่อมาจากคำว่า Valence หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของแต่ละบุคคลในการคาดหวังรางวัล หรือของรางวัลที่มีคุณค่าต่อบุคคลนั้นๆ

I ย่อมาจากคำว่า Instrumentality หมายถึง เครื่องมือ รางวัลหรือคุณลักษณะที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

E ย่อมาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความเป็นไปได้หรือความคาดหวังในผลลัพธ์หรือรางวัลที่บุคคลนั้นต้องการ

โดยตามหลักทฤษฎีวรูม ผู้บริหารจะต้องมีความพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงานเพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และเกิดคุณค่าจากผลลัพธ์ที่สามารถตอบสนององค์กรได้

ทั้งนี้จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจพบว่า ทฤษฎีทุกทฤษฎีจะเกี่ยวข้องกับ การกระตุ้นหรือจูงใจต่อความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคล โดยเมื่อบุคคลนั้นๆเกิดความรู้สึกจะทำให้ มีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปแต่ละบุคคล ซึ่งผู้บริหารควรมีการเลือกใช้การจูงใจให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นอกเหนือจากนี้ ยังสามารถสรุปได้ว่าทุกทฤษฎีมีความเกี่ยวข้อง โดยแต่ละบุคคลจะมีความต้องการในแต่ละระดับขั้นที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อความต้องการเริ่มแรกหรือขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปก็จะเกิดขึ้นและแต่ละบุคคลก็จะค้นหาวิธีการที่จะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในขั้นถัดไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

สวรรยา วัฒนกิจเจริญม้น (2564) ได้มีการกล่าวถึง ทฤษฎีเจเนอเรชัน (Theory of Generation) โดยให้ความหมายของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือเรียกสั้นๆว่า รุ่นวายวาย (Gen Y) คือ กลุ่มประชากรที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง 2540 โดยลักษณะของคนกลุ่มนี้จะเกิดมาพร้อมเทคโนโลยี โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำหลายสิ่งได้ในเวลาเดียวกัน ค่อนข้างกับการใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างดี ทำงานเป็นทีมเก่ง มีความมุ่งมั่นแต่ไม่ค่อยมีความอดทนและไม่ชอบความเสี่ยง ในขณะที่ Herrity (2013) ได้ให้ความหมายของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ไว้ว่าเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2524 ถึง พ.ศ. 2529 เป็นวัยที่มีลักษณะเฉพาะตนที่แตกต่างออกไป โดยอาจจะมีบางคนที่เกิดนอกช่วงระยะเวลาดังนั้นซึ่งมองว่าเป็นประชากรรุ่นรุ่นมิลเลนเนียลมากกว่าจะเป็นประชากรในกลุ่มอื่นๆ โดยธนัญรัตน์ ผาตินาวิณ (2558) ได้มีการสรุปลักษณะภาพรวมของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ไว้ดังต่อไปนี้ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จะมีความคล่องตัวด้านเทคโนโลยีเนื่องจากเติบโตมาพร้อมอินเทอร์เน็ตและคอมพิวเตอร์ มีการชอบเข้าสังคมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลบนข้อมูลทางเทคโนโลยี โดยลักษณะส่วนบุคคลจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิด ทัศนคติ วิธีการพูด และรูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นของตัวเอง ซึ่งจะมีความอดทนต่ำทั้งทางร่างกายและจิตใจหากรู้สึกไม่พอใจจะมีการแสดงตนแบบเปิดเผยและชัดเจน ในส่วนของการปฏิบัติงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ชอบการเปลี่ยนแปลง จะไม่ชอบงานซ้ำซาก และหากองค์กรไม่มีโอกาสให้พัฒนาและเจริญเติบโต กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จะเลือกในการเปลี่ยนงานใหม่ที่ตนเองมองว่าสามารถพัฒนาตนเองได้

อีกทั้ง Herrity (2023) ได้แสดงความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน โดยได้รวบรวมบุคลิกลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่มีลักษณะร่วมกันดังต่อไปนี้ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จะเป็นคนเชี่ยวชาญด้านด้านเทคโนโลยีเนื่องจากเติบโตมาพร้อมกับอินเทอร์เน็ตโทรศัพท์มือถือและการสื่อสารดิจิทัล เป็นคนที่ต้องการความยืดหยุ่นในชีวิตและการทำงาน โดยจะมองความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและวิถีชีวิตการทำงาน นอกเหนือจากนี้ยังมองหาสิ่งตอบแทนและรางวัลในการทำงานหรือการได้รับคำชม การยกย่องนับถือจากหัวหน้างานและบุคคลอื่นอีกด้วย นอกเหนือจากนี้ McCrindle (2022) ได้มีการสำรวจลักษณะกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) และได้ผลลัพธ์ที่เหมือนกัน โดยได้ให้ความหมายของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ไว้ว่าเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี 1980 ถึง 1994 และพบว่าในปี 1980 มีการเพิ่มขึ้นของกลุ่มประชากรและกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จะเป็นกำลังสำคัญหลักในการทำงานซึ่งได้มีวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในมุมมองของลูกจ้างและนายจ้างไว้

ดังนั้น ในส่วนของมุมมองลูกจ้าง มองว่าในการปฏิบัติงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) จะเป็นกลุ่มคนให้ความสำคัญกับงานน้อยกว่าการได้รับโอกาสในการพัฒนาและเจริญเติบโตในองค์กร แสวงหาความท้าทายและไม่มีความผูกพันที่ดีต่องานที่ทำ รวมไปถึงคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร ความหลากหลายและความยืดหยุ่นที่จะสามารถผลักดันให้ตนเองเจริญเติบโตได้และในส่วนของมุมมองนายจ้าง มองว่าหากองค์กรได้คัดเลือกกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่เหมาะสมกับองค์กร อาจทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนองค์กรได้ เนื่องจากกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) จะมีความทะเยอทะยาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานและสามารถคาดการณ์ ปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม

2.3 แนวคิดในการปฏิบัติงานช่วงหลังการระบาดของโรค COVID-19

สืบเนื่องจากจากสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจและองค์กร โดยโอกาส การยกเว้นพงศ (2565) ได้มีการอธิบายนิยามทางระบาดวิทยาที่ใช้เรียกการระบาดของโรคในประเทศไทยไว้ ดังนี้

- การระบาดใหญ่ทั่วโลก (Pandemic) หมายถึง การระบาดที่เพิ่มขึ้นของจำนวนและความกว้างขวางทางภูมิศาสตร์อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงทั้งด้านสาธารณสุขและด้านสังคม
- โรคประจำถิ่น (Endemic) หมายถึง การที่มีโรคปรากฏหรือระบาดในพื้นที่ แต่มีการจำกัดในเชิงพื้นที่หรือการกระจาย อีกทั้งอาจมีการเพิ่มขึ้นในจำนวนที่สามารถคาดการณ์ได้
- โรคระบาด (Epidemic) หมายถึง การที่โรคแพร่ไปสู่ผู้อื่นได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง หรือภาวะการเกิดโรคผิดปกติหรือมากกว่าที่เคยเป็นมา

ปัจจุบันรัฐบาลได้มีการประกาศให้สถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 เข้าสู่โลกประจำถิ่นแล้ว โดย ธานีป อำนวนย (2565) ได้มีการแบ่งการระบาดออกเป็น 4 ระยะตามการคาดการณ์จำนวนผู้ติดเชื้อ ไว้ดังนี้

1. ระยะขาขึ้น (Combating) ซึ่งอยู่ในช่วง 12 มีนาคม – ต้นเมษายน 2565 โดยเป็นช่วงในการที่ต่อสู้เพื่อลดการระบาดและความรุนแรง
2. ระยะทรงตัว (Plateau) ซึ่งอยู่ในช่วงเมษายน – พฤษภาคม 2565 โดยเป็นช่วงการคงระดับผู้ติดเชื้อไม่ให้เพิ่มขึ้น
3. ระยะขาลง (Declining) ซึ่งอยู่ในช่วงปลายพฤษภาคม – 30 มิถุนายน 2565 โดยเป็นช่วงการลดจำนวนผู้ติดเชื้อลงให้เหลือ 1,000-2,000 ราย

4. ระยะหลังการระบาดใหญ่ (Post-Pandemic) ซึ่งอยู่ในช่วง 1 กรกฎาคม 2565 เป็นต้นไป โดยเป็นช่วงที่รัฐบาลประกาศให้ COVID-19 ออกจากการระบาดใหญ่สู่โรคประจำถิ่นหรือโรคติดต่อทั่วไป

โดยภายหลังจากระยะหลังการระบาดใหญ่ (Post-Pandemic) พบว่าในการปฏิบัติงานทั่วโลกได้เกิดผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กรทั่วโลก โดยมีการเกิดขึ้นของการทำงานรูปแบบใหม่ หรือ “การทำงานที่บ้าน” (Work From Home) ที่หลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและปฏิบัติตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนด ซึ่งภายหลังจากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่บริษัทสู่การทำงานที่บ้าน (Work From Home) อย่างกะทันหัน อาจทำให้เกิดสภาวะแรงกดดัน ส่งผลให้รูปแบบการทำงานองค์กรและการใช้ชีวิตของพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และในส่วนของ การเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้ปฏิบัติงานได้ออกน นโยบายการรักษาความห่างไกลทางสังคม (Social distancing) ทำให้พนักงานไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ผ่านการพบปะสังสรรค์ในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานเกิดสภาวะความเครียดได้

Charlton (2021) ได้กล่าวว่า ในยุคหลังการระบาดของ COVID-19 พนักงานจำนวนมากต้องการทำงานที่บ้าน (Work from home) 3 วันต่อสัปดาห์ โดยพนักงานประมาณ 25% มีความพร้อมที่เปลี่ยนแปลงบริษัท หากบริษัทมีนโยบายให้กับเข้ามาทำงานที่องค์กร (On-site work) โดยจากการศึกษาพบว่าแนวคิดในการปฏิบัติงานหลังการระบาดของ COVID-19 จะมีลักษณะดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับการบริหารความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-Life balance) โดยมีความยืดหยุ่นเพิ่มขึ้น เช่น Hybrid virtual-working ที่สามารถเลือกทำงานที่องค์กร หรือทำงานจากที่บ้าน ซึ่งรูปแบบการทำงานเช่นนี้จะช่วยองค์กรสามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ ในขณะที่ตัวองค์กรก็สามารถลดต้นทุนและเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรได้

2. องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Clear vision) โดยมองว่าองค์กรต้องมีนโยบายและการสื่อสารอย่างชัดเจน เนื่องจากจะทำให้ช่วยลดความกังวลที่เกิดขึ้นหลังยุคการระบาด COVID-19 นอกเหนือจากนี้ต้องได้รับการสนับสนุนในส่วนอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานจากที่บ้าน

3. ให้ความสำคัญกับการเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) โดยต้องการองค์กรที่สามารถปฏิบัติงานแล้วทำให้เกิดความเป็นอยู่และสุขภาพจิตที่ดี

Manyika et al., (2021) ได้ทำการศึกษาผลกระทบระยะยาวและสรุปลักษณะการทำงานในยุคหลังการระบาดของ COVID-19 ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันว่า ผู้คนให้ความสนใจเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น โดยเป็นมิติทางกายภาพของการทำงานที่สำคัญต่ออนาคตของการทำงาน นอกเหนือจากนี้ยังมีแนวโน้มการปฏิบัติงานที่ถูกเร่งความเร็วให้เกิดขึ้นจากสถานการณ์

COVID-19 และยังคงมีต่อเนื่องหลังจากการระบาด ได้แก่การทำงานระยะไกลแบบไฮบริด, การเจริญเติบโตของธุรกิจ E-commerce และการนำเทคโนโลยีและ AI มาใช้ในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากนี้ Manktelow (2023) ได้ทำการสำรวจและพบว่าหลังยุค COVID-19 ได้เกิดปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร โดยจากผลสำรวจได้ระบุว่าการทำงานที่เทคโนโลยีต่างๆได้เข้ามามีบทบาทในช่วงหลัง ยุคCOVID-19 ทำให้เกิดปัญหาความท้าทายในการบริหารจัดการความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน โดย Manktelow ได้ทำการสำรวจกลยุทธ์และแนวทางสำหรับบุคคลและองค์กรเพื่อให้เกิดความสมดุลที่เหมาะสมดังต่อไปนี้ 1. กำหนดขอบเขตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้ชัดเจน ยกตัวอย่าง เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงานที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละวัน และการสร้างพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมที่บ้าน 2. การให้ความสำคัญของการพักผ่อน ผ่อนคลายหรือออกกำลังกายหลังจากการทำงานที่บ้าน 3. ทำการจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพโดยทำการกำหนดเป้าหมายของงาน จัดลำดับความสำคัญของงานและหลีกเลี่ยงการทำงานหนักเกินไป 4. ส่งเสริมการสื่อสารแบบตรงไปตรงมาและการร่วมมือในการทำงานระหว่างบริษัทและเพื่อนร่วมงานเพื่อทำการพูดคุยเกี่ยวกับการทำงานที่ยืดหยุ่นเพิ่มขึ้น 5. การเพิ่มการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปรับปรุงกระบวนการทำงานซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ และสุดท้าย 6. การสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแบ่งปันความรับผิดชอบและขอคำแนะนำในการจัดการงานและภาระผูกพันอื่นๆที่เป็นเรื่องส่วนตัว

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าในยุคหลังการระบาดของ COVID-19 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเป็นอย่างมาก โดยจะเห็นได้จาก พนักงานและบริษัทฯให้ความสำคัญกับการบริหารความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-Life balance) เพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

2.4 งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวน และค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถค้นคว้าได้ดังแสดงในตารางที่

2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	หัวข้องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ประเสริฐ อุไร(2559)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด	พนักงาน บริษัท เอจี ซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง 204 คน	ปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการควบคุมดูแล ของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงและ ความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้าน สภาพในการทำงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้าน ความรับผิดชอบในงาน และความ เจริญก้าวหน้าในการทำงานจะส่งผล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง นอกเหนือจากนี้ปัจจัยด้านการ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะส่งผลแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
วาริ ทิพย์เนตร (2560)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของคน เจนเอเรชั่นวายที่ ปฏิบัติงานใน ภาครัฐ และ ภาคเอกชนใน จังหวัดชลบุรี	บุคคลที่อยู่ในเจนเอ เรชั่นวาย ที่มีอายุ ตั้งแต่ 22-36 ปี ทำงานในหน่วยงาน ภาครัฐและ ภาคเอกชนใน จังหวัดชลบุรี	1. ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการ ทำงานของคนเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติ งาน ในภาครัฐ คือ ด้านทัศนคติส่วนบุคคล และทัศนคติของครอบครัว ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ทำ สภาพแวดล้อมใน ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน 2. ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการ ทำงานของคนเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน ในภาคเอกชน คือ ค่าตอบแทน ลักษณะ งานที่ทำ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน และความ อิสระในงาน

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	หัวข้องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
จิตาภัทร์ ทุทุมมา (2563)	แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) วิทยาลัยศึกษา บริษัท เซนทรัลเทรดดิ้ง จำกัด	พนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่และปฏิบัติงานอยู่ที่สาขาของบริษัทเซนทรัลเทรดดิ้ง จำกัด จำนวน 222 คน	1. บัณฑิตวิจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน 2. บัณฑิตวิจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน 3. บัณฑิตวิจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน
โอภาส จูเลิศ ตระกูล (2564)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร	พนักงานเจเนอเรชั่นวาย (อายุระหว่าง 21-41 ปี) ในกรุงเทพมหานคร โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 400 คน	1. บัณฑิตวิจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2. บัณฑิตวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3. บัณฑิตวิจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4. บัณฑิตวิจัยด้านนโยบายการบริหาร ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	หัวข้องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ปัญญาภา อัคนิบุต (2565)	แรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพใน การทำงานของ พนักงาน บริษัท รัฐวิสาหกิจ ให้บริการ ด้านท่า อากาศยาน กลุ่มเจน เนอเรชั่นวาย (Generation Y)	พนักงานบริษัท รัฐวิสาหกิจ ให้บริการด้านท่า อากาศยาน กลุ่มเจน เนอเรชั่นวาย (Generation Y) โดยวิธีการสุ่ม ตัวอย่างตามความ สะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 373 คน	สมมติฐานแรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการ ด้านท่าอากาศยาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ส่งผลเชิงบวก คือ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลและ การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ความรับผิดชอบ และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและที่ไม่ ส่งผลเชิงบวก คือ นโยบายและ ความก้าวหน้า และการนิเทศงาน

จากการทบทวนงานวิจัยข้างต้นพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละรุ่นวัย (Generation) ในองค์กรหรือหน่วยงานที่เฉพาะจง และมีสมมติฐานและปัจจัยที่แตกต่างกันไป ซึ่งงานวิจัยข้างต้นไม่ได้มีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในภาพรวมและไม่ได้ศึกษาภายหลังยุคการระบาดโควิด19 ที่สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ภายหลังยุคการระบาดโควิด 19

2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

2.6 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

H1: ปัจจัยด้านวิธีการปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

H2: ปัจจัยด้านความสมดุลของงานและชีวิตส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

H3: ปัจจัยด้านความมั่นคงและเสถียรภาพของงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

H4: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

H5: ปัจจัยด้านนโยบายด้านการบริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

H6: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณเพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลแบบ Cross-sectional Study หรือการศึกษา ณ จุดเวลา หรือ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวผ่านลักษณะวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผ่านการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google form โดยผู้วิจัยได้มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลที่แบบ Convenience sampling โดยคัดเลือกพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และเป็นกลุ่มคนที่เกิด พ.ศ. 2523 – 2540 และเนื่องจากไม่ทราบกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอน จึงใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ W. G. Cochran (Oribhabor, 2019) และกำหนดสัดส่วนประชากรโดยใช้เกณฑ์ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 30 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ที่สามารถยอมรับได้ดังต่อไปนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

- เมื่อ
- n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ต้องการ
 - P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม, P= 0.3
 - Z คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ผู้วิจัยกำหนด 95% , Z =1.96
 - d คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมให้เกิดขึ้นได้ d=0.05
- จึงคำนวณได้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{0.3(1-0.3)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 322.6944$$

จากการคำนวณตามสูตร จึงได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 323 คน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

ผู้วิจัยได้เริ่มจากการค้นคว้าหัวข้อวิจัยจากงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่แล้ว แต่มีข้อจำกัดบางประการของงานวิจัยนั้นที่ได้มีการเสนอแนะไว้มากำหนดหัวข้อในการศึกษา โดยเริ่มจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยด้วยการค้นหาจากบทความ ข้อมูลในอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง การทบทวนวรรณกรรมจากวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ในประเทศไทยและต่างประเทศเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและข้อมูลต่างๆที่ต้องนำมาใช้ในการวิจัย

3.2.2 วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

ผู้วิจัยจะใช้วิธีการวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่เป็นเครื่องมือในการทำวิจัย โดยทำการออกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ Google form เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็นประเด็นคำถามทั้งหมด 7 ประเด็น ดังต่อไปนี้ 1. ข้อมูลคัดกรองเชิงประชากรศาสตร์ 2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน 3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต 4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน 5. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 6. ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหารและ 7. ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 6 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ 1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน 2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต 3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5. ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหารและ 6. ปัจจัยที่เกี่ยวกับคำตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 3.1 แสดงคำถามในแต่ละปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คำถาม
1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การทำงานที่บ้าน (Work from home) ก่อให้เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานและเกิดโอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก - การทำงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพดีขึ้น - ท่านมีความพึงพอใจที่บริษัทของท่านมีนโยบายการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - ท่านรู้สึกว่างานของท่านในปัจจุบันมีความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว - ท่านรู้สึกว่าผลกระทบของโรค COVID-19 ส่งผลต่อความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน - ท่านรู้สึกว่าในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ท่านสามารถบริหารจัดการความสมดุลของงานและชีวิตของท่านได้
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ท่านรู้สึกว่าบริษัทของท่านมีความมั่นคงและเสถียรภาพในการบริหารงานในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 - ในปัจจุบันท่านเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานของท่าน - ในปัจจุบันท่านมีความรู้สึกว่างานของท่านยังคงมีความสำคัญต่อบริษัท
4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี และสนับสนุนท่านในการปฏิบัติงาน - การได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - บรรยากาศในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ส่งผลให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 3.1 แสดงคำถามในแต่ละปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

<p>5. ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ท่านรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากทางบริษัทในช่วงเวลาคับขันและท้าทายสำหรับท่าน - บริษัทมีการสนับสนุนท่านในช่วงเริ่มการระบาดจนกระทั่งหลังการระบาดของโรค COVID-19 เป็นอย่างดี - บริษัทมีนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาขององค์กร ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ความสำคัญของนโยบายการเติบโตในการบริษัทมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติกับบริษัท
<p>6. ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ท่านรู้สึกว่าค่าตอบแทนของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานและการปฏิบัติงาน - ท่านรู้สึกว่าสวัสดิการของบริษัทเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน - ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัท

3.4 วิธีดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล และเก็บข้อมูลจากการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) แล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อน และนำไปคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เชิงสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้สำหรับการอธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ คือ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์เชิงสถิติอ้างอิง หรือสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics)
 - ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการหาค่าเฉลี่ย ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากข้อคำถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

○ เกณฑ์การวัดผล

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมาก

- 3 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วจะทำการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของคำถามในแต่ละข้อ โดยอาศัยการเปรียบเทียบระดับคะแนนเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่แบ่ง โดยมีความกว้างแต่ละอันตรภาคชั้นที่เท่ากันตามที่รัตนาศิริพานิช (2519) กำหนดได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{กำหนดความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21- 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับมาก
2.61- 3.41	หมายถึง ระดับปานกลาง
1.81- 2.60	หมายถึง ระดับน้อย
1.00- 1.80	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

- การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งประพนธ์ เจือกุล (2550) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (Correlation) ซึ่งได้ใช้กับทิศทางบวกและทิศทางลบ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (Correlation)

ความสัมพันธ์ทางตรง	ความสัมพันธ์เชิงผกผัน	การแปลผล
1.00	-1.00	สมบูรณ์มาก
0.80 ถึง 0.99	-0.80 ถึง -0.99	สูงมาก
0.60 ถึง 0.79	-0.60 ถึง -0.79	สูง

ตารางที่ 3.2 แสดงเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (Correlation) (ต่อ)

ความสัมพันธ์ทางตรง	ความสัมพันธ์เชิงผกผัน	การแปลผล
0.40 ถึง 0.59	-0.40 ถึง -0.59	ปานกลาง
0.20 ถึง 0.39	-0.20 ถึง -0.39	ต่ำ
0.10 ถึง 0.19	-0.10 ถึง -0.19	ต่ำมาก
0.00 ถึง 0.09	-0.00 ถึง -0.09	ไม่มีความสัมพันธ์

- การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p < 0.05$

การทดสอบสมมุติฐาน

H1: ปัจจัยด้านวิธีการปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

H2: ปัจจัยด้านความสมดุลของงานและชีวิตส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

H3: ปัจจัยด้านความมั่นคงและเสถียรภาพของงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

H4: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

H5: ปัจจัยด้านนโยบายด้านการบริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

H6: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ และนำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติ ซึ่งได้ใช้เกณฑ์ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ W. G. Cochran ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน โดยมีรายละเอียดผลวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถแบ่งเป็น 5 ข้อดังต่อไปนี้

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวม 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต 3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน 4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5) ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร และ 6) ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ One Way Anova (F-test) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบ Post Hoc

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ปัจจุบันประสบการณ์การทำงานและระดับรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาแสดงดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามอายุ)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
26-30 ปี	141	43.7
31-35 ปี	142	44.0
36-40 ปี	40	12.4
รวม	323	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากที่สุด คือ ช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมา คือ อายุ 31-35 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และน้อยที่สุด คือ อายุ 36-40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามเพศ)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	201	62.2
หญิง	122	37.8
รวม	323	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากที่สุด คือ เพศชาย จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมา เป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามระดับการศึกษา)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.2
ปริญญาตรี	293	90.7
ปริญญาโท	26	8.0
รวม	323	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุด คือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามสถานภาพ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	225	69.7
สมรส	97	30.0
หม้าย/หย่าร้าง	1	0.3
รวม	323	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุด คือ กลุ่มที่ตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด เป็นจำนวน 225 คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และน้อยที่สุดคือ หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามอาชีพ)

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานเอกชน	108	33.4
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	187	57.9
เจ้าของธุรกิจ/อาชีพอิสระ	28	8.7
รวม	323	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ เป็นจำนวน 187 คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาคือ พนักงานเอกชน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 และน้อยที่สุดคือ เจ้าของธุรกิจ/อาชีพอิสระ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกประสบการณ์การทำงาน)

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	48	14.9
5-10 ปี	241	74.6
10-15 ปี	23	7.1
มากกว่า 15 ปี	11	3.4
รวม	323	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุด คือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คือ จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 10-15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

ตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จำแนกตามรายได้)

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	47	14.6
20,0001-40,000 บาท	210	65.0
40,001-60,000 บาท	35	10.8
60,001 – 80,000 บาท	15	4.6
มากกว่า 80,001 บาท	16	5.0
รวม	323	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุด คือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,0001-40,000 บาท จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 40,001-60,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 มีมากกว่า 80,001 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ 60,001 – 80,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวม 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต 3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน 4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5) ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร และ 6) ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาพรวม

ลำดับ	ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD.	ระดับ
1.	ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน	4.27	.353	มากที่สุด
2.	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต	4.25	.454	มากที่สุด
3.	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน	4.34	.419	มากที่สุด
4.	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.38	.343	มากที่สุด
5.	ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร	4.37	.348	มากที่สุด
6.	ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.25	.486	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.31	.271	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$, SD.=0.271) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$, SD.=0.343) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร ($\bar{X}=4.37$, SD.=0.348) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต ($\bar{X}=4.25$, SD.= 0.454) และปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=4.25$, SD.= 0.486) ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 เป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD.	ระดับ
1.	การทำงานที่บ้าน (Work from home) ก่อให้เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานและเกิดโอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก	3.96	.524	มาก

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD.	ระดับ
2.	การทำงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีมากขึ้น	4.73	.686	มากที่สุด
3.	ความพึงพอใจที่บริษัทมีนโยบายการทำงานที่บ้าน (Work from home)	4.11	.490	มาก
รวมเฉลี่ย		4.27	.353	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$, SD.=0.353) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, SD.= 0.686) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจที่บริษัทมีนโยบายการทำงานที่บ้าน (Work from home) ($\bar{X}=4.11$, SD.= 0.490) หรืออยู่ในระดับมาก และการทำงานที่บ้าน (Work from home) ก่อให้เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานและเกิดโอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.96$, SD.= 0.524) หรืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต	\bar{X}	SD.	ระดับ
1.	งานในปัจจุบันมีความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว	4.05	0.664	มาก
2.	การระบาดของโรค COVID-19 ส่งผลต่อความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว	4.56	0.681	มากที่สุด
3.	ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ทำให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของงานและชีวิต	4.13	0.656	มาก
รวมเฉลี่ย		4.25	0.454	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$, $SD.=0.454$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การระบาดของโรค COVID-19 ส่งผลต่อความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, $SD.=0.681$) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ทำให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของงานและชีวิต ($\bar{X}=4.13$, $SD.=0.656$) หรืออยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานในปัจจุบันมีความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=4.05$, $SD.=0.664$) หรืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน	\bar{X}	SD.	ระดับ
1.	บริษัทมีความมั่นคงและเสถียรภาพในการบริหารงานในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19	4.22	0.722	มากที่สุด
2.	ในปัจจุบันเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.45	0.682	มากที่สุด
3.	ในปัจจุบันมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานที่ทำงานนี้ยังมีความสำคัญต่อบริษัท	4.34	0.590	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.34	0.419	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.34$, $SD.=0.419$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในปัจจุบันเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.45$, $SD.=0.692$) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ในปัจจุบันมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานที่ทำงานนี้ยังมีความสำคัญต่อบริษัท มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.34$, $SD.=0.590$) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บริษัทมีความมั่นคงและเสถียรภาพในการบริหารงานในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ($\bar{X}=4.22$, $SD.=0.722$) หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

4. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	SD.	ระดับ
1.	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	4.26	0.562	มากที่สุด
2.	การได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.26	0.569	มากที่สุด
3.	บรรยากาศในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น	4.26	0.602	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.38	0.343	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$, $SD.=0.343$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.26$, $SD.=0.562$) การได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.26$, $SD.=0.569$) บรรยากาศในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ($\bar{X}=4.26$, $SD.=0.602$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

5. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร	\bar{X}	SD.	ระดับ
1.	ได้รับการสนับสนุนจากทางบริษัทในช่วงเวลาค้ำขันและทำ ท่าย	4.27	0.638	มากที่สุด
2.	บริษัทมีการสนับสนุนในช่วงเริ่มการระบาดจนกระทั่งหลัง การระบาดของโรค COVID-19 เป็นอย่างดี	4.47	0.596	มากที่สุด
3.	บริษัทมีนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเติบโต ทำให้ สามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.661	มากที่สุด
4.	ความสำคัญของนโยบายการเติบโตในการบริษัทมีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติกับบริษัท	4.47	0.622	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.37	0.348	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$, $SD.=0.348$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บริษัทมีการสนับสนุนในช่วงเริ่มการระบาดจนกระทั่งหลังการระบาดของโรค COVID-19 เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.47$, $SD.=0.596$) และความสำคัญของนโยบายการเติบโตในการบริษัทมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติกับบริษัท ($\bar{X}=4.47$, $SD.=0.622$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนจากทางบริษัทในช่วงเวลาค้ำขันและทำท่าย ($\bar{X}=4.27$, $SD.=0.638$) และค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ บริษัทมีนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเติบโต ทำให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.26$, $SD.=0.661$) ตามลำดับ

6. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	SD.	ระดับ
1.	ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและการปฏิบัติงาน	4.11	0.635	มาก

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	SD.	ระดับ
2.	สวัสดิการของบริษัทเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19	4.55	0.691	มากที่สุด
3	มีความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19	4.09	0.656	มาก
รวมเฉลี่ย		4.25	0.486	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$, SD.=0.486) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสวัสดิการของบริษัทเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ($\bar{X}=4.55$, SD.=0.691) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.11$, SD.=0.635) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ($\bar{X}=4.09$, SD.=0.656) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ One Way Anova (F-test) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบ Post Hoc

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	.957	2	.478	6.769	.001
ภายในกลุ่ม	22.619	320	.071		
รวม	23.576	322			

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามอายุ

ลำดับ	อายุ	ความแตกต่างรายคู่	Mean Difference	Sig.
1	26-30 ปี	31-35 ปี	.114*	.000

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ 26-30 ปี กับ 31-35 ปี

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	.245	1	.245	3.372	.067
ภายในกลุ่ม	23.331	321	.073		
รวม	23.576	322			

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	.772	2	.386	5.416	.005
ภายในกลุ่ม	22.804	320	.071		
รวม	23.576	322			

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามระดับการศึกษา

ลำดับ	ระดับการศึกษา	ความแตกต่างรายคู่	Mean Difference	Sig.
1	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	.179*	.001

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ ปริญญาตรีกับ ปริญญาโท

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	.042	2	.021	.286	.751
ภายในกลุ่ม	23.534	320	.074		
รวม	23.576	322			

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	1.291	2	.645	9.266	.000
ภายในกลุ่ม	22.285	320	.070		
รวม	23.576	322			

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามอาชีพ

ลำดับ	ระดับการศึกษา	ความแตกต่างรายคู่	Mean Difference	Sig.
1	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	.137*	.000

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามอาชีพ มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจกับ พนักงานเอกชน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	1.597	3	.532	7.727	.000
ภายในกลุ่ม	21.979	319	.069		
รวม	23.576	322			

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ลำดับ	ระดับการศึกษา	ความแตกต่างรายคู่	Mean Difference	Sig.
1	ต่ำกว่า 5 ปี	10-15 ปี	.283*	.000
2	5-10 ปี	10-15 ปี	.256*	.000

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่

- 1. ต่ำกว่า 5 ปี กับ 10-15 ปี
- 2. 5-10 ปี กับ 10-15 ปี

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ระหว่างกลุ่ม	2.319	4	.580	8.672	.000
ภายในกลุ่ม	21.257	318	.067		
รวม	23.576	322			

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามรายได้

ลำดับ	ระดับการศึกษา	ความแตกต่างรายคู่	Mean Difference	Sig.
1	ต่ำกว่า 20,000 บาท	มากกว่า 80,001 บาท	.346*	.000
2	20,001 – 40,000 บาท	60,001 – 80,000 บาท	.155*	.026
3	20,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 80,001 บาท	.370*	.000
4	40,001-60,000 บาท	มากกว่า 80,001 บาท	.298*	.000
5	60,001 – 80,000 บาท	มากกว่า 80,001 บาท	.215*	.021

$p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามรายได้ มีความแตกต่างกัน 5 คู่ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ มากกว่า 80,001 บาท

2. 20,001 – 40,000 บาท กับ 60,001 – 80,000 บาท
3. 20,001 – 40,000 บาท กับ มากกว่า 80,001 บาท
4. 40,001-60,000 บาท กับ มากกว่า 80,001 บาท
5. 60,001 – 80,000 บาท กับ มากกว่า 80,001 บาท

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน	.574**	.000	ปานกลาง
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต	.690**	.000	สูง
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน	.731**	.000	สูง
4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.489**	.000	ปานกลาง
5. ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร	.759**	.000	สูง
6. ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.760**	.000	สูง

** นัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นดังนี้

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .574^{**}$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง ($r = .690^{**}$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง ($r = .731^{**}$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .489^{**}$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง ($r = .759^{**}$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง ($r = .760^{**}$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สถิติการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน	.440	.035	.574	12.565	.000***
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต	.411	.024	.690	17.095	.000***
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน	.472	.025	.731	19.193	.000***

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.386	.038	.489	10.053	.000***
5. ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการ บริหาร	.590	.028	.759	20.870	.000***
6. ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	.423	.020	.760	20.921	.000***

R Square = 0.456, Adjusted R Square = 0.454, Durbin-Watson = 1.566

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.28 ในการหาค่าคงที่ (Constant: B_0) ตัวแปร (B_n) และระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่าคงที่ (Constant: B_0) มีค่าเท่ากับ 0.000 (มีค่า Sig. ที่ 0.000 และค่า t ที่ 20.125) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ในส่วนของตัวแปรและระดับความสัมพันธ์ คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงาน; X1 (มีค่า Sig.= 0.000 และค่า t= 12.565) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต; X2 (มีค่า Sig.= 0.000 และค่า t= 17.095) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน; X3 (มีค่า Sig.= 0.000 และค่า t= 19.193) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน; X4 (มีค่า Sig.= 0.000 และค่า t= 10.053) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร; X5 (มีค่า Sig.= 0.000 และค่า t= 20.870) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ; X6 (มีค่า Sig.= 0.000 และค่า t= 20.921) มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients B) เท่ากับ 0.440, 0.411, 0.472, 0.386, 0.590 และ 0.423 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ดังต่อไปนี้

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \dots + B_n X_n$$

$$Y = 2.352 + 0.440X_1 + 0.411X_2 + 0.472X_3 + 0.386X_4 + 0.590 X_5 + 0.423X_6$$

$$R \text{ Square} = 0.456, \text{ Adjusted } R \text{ Square} = 0.454, \text{ Durbin-Watson} = 1.566$$

จากสมการข้างต้นแปลความหมายได้ว่า สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.566 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 -2.5 และมี Adjusted R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.454 ซึ่งมีค่าที่ไม่ต่างกันมาก มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 45.4 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.440 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.440 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต โดยรวมส่งผลต่อแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.411 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิตเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.411 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน โดยรวมส่งผลต่อแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.472 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.472 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมส่งผลต่อแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.386 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.386 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร โดยรวมส่งผลต่อแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.590 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหารเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.590 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมส่งผลต่อแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางบวกหรือทิศทางเดียวกันและขนาดของอิทธิพลเท่ากับ 0.423 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.423 หน่วย โดยที่สมการตัวแปรอื่นคงที่

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร และปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001



บทที่ 5

การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูลซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน โดยหลังจากนั้นได้นำมาวิเคราะห์ผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น มีช่วงอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.7 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.7 สถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.7 ประกอบอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.9 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.6 และมีรายได้ 20,000-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.0

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมาก หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร หรืออยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต และปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 เป็นรายด้านได้ ดังนี้

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการทำงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจที่บริษัทมีนโยบายการทำงานที่บ้าน (Work from home) หรืออยู่ในระดับมาก และการทำงานที่บ้าน (Work from home) ก่อให้เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานและเกิดโอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หรืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การระบาดของโรค COVID-19 ส่งผลต่อความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ทำให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของงานและชีวิต หรืออยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานในปัจจุบันมีความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว หรืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในปัจจุบันเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ในปัจจุบันมีความรู้สึกทำงานที่ท้าทายมีความสำคัญต่อบริษัท มีค่าเฉลี่ย หรืออยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริษัทมีความมั่นคงและเสถียรภาพในการบริหารงานในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 หรืออยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

2.4 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน ตามลำดับ

2.5 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บริษัทมีการสนับสนุนในช่วงเริ่มการระบาด จนกระทั่งหลังการระบาดของโรค COVID-19 เป็นอย่างดี และความสำคัญของนโยบายการเติบโต ในการบริษัทมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติกับบริษัท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน หรืออยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนจากทางบริษัทในช่วงเวลาคับขันและท้าทาย และ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริษัทมีนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเติบโต ทำให้สามารถปฏิบัติตามได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2.6 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สวัสดิการของบริษัทเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด หรืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและการปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความรู้ลึกซึ้งพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ตามลำดับ

5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ One Way Anova (F-test) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยการทดสอบ Post Hoc

5.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนก ตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการ ทดสอบ Post Hoc จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ 26-30 ปี กับ 31-35 ปี

5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนก ตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนก ตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการ ทดสอบ Post Hoc จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ ปริญญาตรีกับ ปริญญา โท

5.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามอาชีพ มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ รัฐบาล/ รัฐวิสาหกิจกับพนักงานเอกชน

5.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 5 ปี กับ 10-15 ปี และ 2) 5-10 ปี กับ 10-15 ปี

5.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบ Post Hoc จำแนกตามรายได้ มีความแตกต่างกัน 5 คู่ ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 20,000 บาท กับ มากกว่า 80,001 บาท 2) 20,001 – 40,000 บาท กับ 60,001 – 80,000 บาท 3) 20,001 – 40,000 บาท กับ มากกว่า 80,001 บาท 4) 40,001-60,000 บาท กับ มากกว่า 80,001 บาท และ 5) 60,001 – 80,000 บาท กับ มากกว่า 80,001 บาท

5.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5.5 การวิเคราะห์สถิติการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร และปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001

5.6 การอภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็น การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจที่บริษัทมีนโยบายการทำงานที่บ้าน (Work from home) หรืออยู่ในระดับมาก และการทำงานที่บ้าน (Work from home) ก่อให้เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานและเกิดโอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Charlton (2021) ที่ได้กล่าวว่า ในยุคหลังการระบาดของ COVID-19 พนักงานจำนวนมากต้องการทำงานที่บ้าน (Work from home) 3 วันต่อสัปดาห์ โดยพนักงานประมาณ 25% มีความพร้อมที่เปลี่ยนแปลงนายจ้าง หากนายจ้างให้กับเข้ามานั่งทำงานที่องค์กร (On-site work) โดยจากการศึกษาพบว่าแนวคิดในการปฏิบัติงานหลังการระบาดของ COVID-19 จะมีการความสำคัญกับการบริหารความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-Life balance) โดยมีความยืดหยุ่นเพิ่มขึ้น เช่น Hybrid virtual-working ที่สามารถเลือกทำงานที่องค์กร หรือทำงานจากที่บ้าน ซึ่งรูปแบบการทำงานเช่นนี้จะช่วยองค์กรสามารถใช้ประโยชน์สูงสุดจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ ในขณะเดียวกันองค์กรก็สามารถลดต้นทุนและเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรได้

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต

ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การระบาดของโรค COVID-19 ส่งผลต่อความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ทำให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของงานและชีวิต และ งานในปัจจุบันมีความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Manktelow (2023) ได้ทำการสำรวจและพบว่าหลังยุค COVID-19 ได้เกิดปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร โดยจากผลสำรวจได้ระบุว่า การที่เทคโนโลยีต่างๆ ได้เข้ามามีบทบาทในช่วงหลังยุค COVID-19 ทำให้เกิดปัญหาความท้าทายในการบริหารจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนั้น การระบาดของโรค COVID-19 มีผลต่อความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) โดยมีความสำคัญมากที่สุด และการสามารถบริหารจัดการความสมดุลของงานและชีวิตในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีและสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในปัจจุบันเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ในปัจจุบันมีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำยังคงมีความสำคัญต่อบริษัท และบริษัทมีความมั่นคงและเสถียรภาพในการบริหารงานในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับฐิตาภรณ์ ทูทุมมา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์เซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษาบริษัทเซนทรัลเทรดดิ้ง จำกัด พบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความมั่นคงในงาน 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร คือ ด้านความมั่นคงในงาน และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คือ ด้านความมั่นคงในงาน ดังนั้น ความมั่นคงและเสถียรภาพของงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านบรรยากาศในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับวาริ ทิพย์เนตร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ และภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ โอกาส ความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน คือ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

และสอดคล้องกับ โอภาส จุเลิศตระกูล (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร

ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บริษัทมีการสนับสนุนในช่วงเริ่มการระบาดจนกระทั่งหลังการระบาดของโรค COVID-19 เป็นอย่างดี และความสำคัญของนโยบายการเติบโตในการบริษัทมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติกับบริษัท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนจากทางบริษัทในช่วงเวลาคับขันและท้าทาย และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริษัทมีนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเติบโต ทำให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ อุไร (2559) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับฐิตาภัทร์ ทุทุมมา (2563) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คือ นโยบายและการบริหารงาน

6. ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สวัสดิการของบริษัทเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและการปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ โอภาส จุเลิศตระกูล (2564) ที่พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้ยกทฤษฎีของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) มาสนับสนุน โดยทฤษฎีพบว่า บุคคลจะพึงพอใจในงานหรือไม่ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) และ 2) ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคล โดยประกอบไปด้วย ค่าแรง และสวัสดิการ ซึ่งหากองค์กรดูแลในส่วนนี้ไม่เพียงพอ จะส่งผลให้เพิ่มความไม่พึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลได้

5.7 การทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์สถิติการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร และปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ดังนั้น ผลการศึกษาได้เป็นไปตามสมมติฐานทั้ง 6 ข้อ ดังนี้

- H1: ปัจจัยด้านวิธีการปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน
- H2: ปัจจัยด้านความสมดุลของงานและชีวิตส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน
- H3: ปัจจัยด้านความมั่นคงและเสถียรภาพของงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน
- H4: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน
- H5: ปัจจัยด้านนโยบายด้านการบริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน
- H6: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน

5.8 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร (Managerial Implications)

1. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานที่บ้าน (Work from home) โดยให้เครื่องมือและทรัพยากรที่เพียงพอที่จำเป็นให้กับพนักงาน เช่น เน็ตเวิร์กที่มีความเร็วสูง หรือ โปรแกรมสำหรับการประชุมทางออนไลน์ที่มีคุณภาพ และสร้างนโยบายที่

สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นใจในการทำงานที่บ้าน โดยการให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและการจัดการเวลา

2. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต โดยสร้างโปรแกรมการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้พนักงานสามารถจัดการกับเวลาและงานได้อย่างเหมาะสม และสนับสนุนให้พนักงานมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนและการฟื้นฟูสมรรถภาพ

3. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและมีการสื่อสารที่โปร่งใสระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและเสถียรภาพในการทำงาน

4. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สร้างแนวทางการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน เพื่อให้มั่นใจและรู้สึกถูกสนับสนุนในการทำงาน และสร้างโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมที่เสริมสร้างทีมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

5. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร พัฒนานโยบายการบริหารที่สนับสนุนการพัฒนาและการเติบโตของพนักงาน โดยให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงาน และสร้างนโยบายที่ส่งเสริมความรับผิดชอบและการสร้างสรรค์ โดยให้พนักงานมีโอกาสทำงานโครงการพิเศษหรือสร้างแนวคิดใหม่เพื่อการพัฒนาองค์กร

6. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ พัฒนาโปรแกรมสวัสดิการที่เหมาะสมและมีคุณค่าต่อพนักงานในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 เช่น โปรแกรมสุขภาพและสวัสดิการที่สนับสนุนสุขภาพจิต ทำการตรวจสอบและปรับปรุงค่าตอบแทนเพื่อให้เป็นไปตามความพึงพอใจและความเท่าเทียมในการจ่ายเงินตอบแทนที่เป็นธรรมและเท่าเทียมต่อกัน

5.9 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ซึ่งอาจไม่เพียงพอที่จะอธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เพื่อการศึกษาเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มสนทนา จะช่วยให้เข้าใจแรงจูงใจของพนักงานกลุ่มนี้ได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) การเปรียบเทียบผลการศึกษากับกลุ่มอื่น เช่น รุ่นวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) หรือ รุ่นวัยเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) จะช่วยให้เข้าใจแรงจูงใจของพนักงานแต่ละรุ่นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัย 6 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจ เช่น วัฒนธรรมองค์กร บทบาทของงาน การพัฒนาทักษะ การศึกษา ปัจจัยเหล่านี้เพิ่มเติม จะช่วยให้เข้าใจแรงจูงใจของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ได้อย่างครอบคลุม

4. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทเอกชน การศึกษาในบริบทอื่นๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ธุรกิจขนาดเล็ก จะช่วยให้เข้าใจแรงจูงใจของพนักงานกลุ่มนี้ในบริบทที่หลากหลาย



บรรณานุกรม

- กนกพร กระจ่างแสง, และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เกษญาติเกษณ์. (2560) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลนครชน.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(26). สืบค้นจาก https://www.thonburi-u.ac.th/Journal/Document/11-26/Journal11_26_10.pdf#
- คุณिता ไตรอังกูร. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม รุ่นวัย (Generation) Z. มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- จักรี ศรีจารุเมธิญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ช. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(1), 424-436.
- จุฑาทิพย์ วิวัฒนาพันธุ์วงศ์, สหรัฐ วงศ์ชมภู. (2565) อิทธิพลของความพึงพอใจในการจัดการขององค์กรในช่วงโควิด-19 ต่อการรับรู้ความมั่นคงในงานและความเชื่อมั่นของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบทบาทของความผูกพันต่อองค์กร ในฐานะตัวแปรกำกับ.
วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 14(2),50-72. สืบค้นจาก https://tci-thailand.org/wp-content/themes/magazine-style/tci_search/article.html?b3BlbkFydGljbGUmaWQ9Njg3MzAy
- จารุวรรณ กมลสินธุ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนคร.มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.กรุงเทพฯ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพนรมิตการพิมพ์.
- ชนาธิป ไชยเหล็ก. (2565, 27 เมษายน).เปิดแผน โควิดสู่โรคประจำถิ่น เราอยู่ตรงไหนของแผนนี้?.
The standard. สืบค้นจาก <https://thestandard.co/coronavirus-to-local-disease-plan>
- ฐิตาภัทร์ ทูทุมมา (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sale) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด.
มหาวิทยาลัยมหิดล

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุรินทรวรวิทย์ ฟ่วนอู๋, อนุชิต บุรณพันธ์ และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. Work Motivation in the New Normal era, วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(4). สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/259705/175672>
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y). มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ.
- เพชร สุขวิบูลย์. (2563). การสำรวจพฤติกรรมของคนที่ย้ายไปในช่วง COVID-19. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พัชสิริ ชมภูคำ และ ณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชั่น Y และเจนเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 42(165), หน้า 1-18
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และสมชาย หิรัญกิตติ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระ พับลิชชิ่งและโซลูชั่นส์.
- สวรรณษา วัฒนกิจเจริญ. (2564). กลยุทธ์ทางการตลาดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการใช้งานแอปพลิเคชันประเภท Tiktok เปรียบเทียบระหว่างเจนเนอเรชั่น Y และเจนเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ.
- สาคร สุขศิริวงศ์. (2558). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร Management from the Executive's Viewpoint. กรุงเทพฯ: จี.พี. โซลูชั่นส์ จำกัด.
- สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์. (2557). สแกนคน 4 เจเนอเรชั่น. สืบค้นจาก http://swis.acp.ac.th/html_edu/acp/temp_informed/1514.pdf
- อนิวัช แก้วจำนงค์ (2550). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- โอภาส จูเลิศระกุล (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยมหิดล

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bangash Kalimullah K. (2020). Fourth Industrial Revolution and Post COVID-19: Workplace Implications and Insight for Future. *Research Kardan Journal of Economics and Management Sciences*. 3(3) 11–23. Retrieved from <https://typeset.io/papers/fourth-industrial-revolution-and-post-covid-19-workplace-luibwrrbs1>
- Borah M. (2021). Motivation in Learning. *Journal of Critical Reviews*. 8(2), 1-3
- Charlton E. (2021). Four things worker want implanted by their bosses post-pandemic. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/employers-pandemic-covid-19-mental-health/>
- Chinelo B. O. (2019) Research Sampling and Sample Size Determination: A practical Application. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/336723498_Research_Sampling_and_Sample_Size_Determination_A_practical_Application
- Dartey-Baah, Kwasi (2009) Douglas McGregor’s Theoretical Models: Their Application in assessing Leadership Styles, *Academic Leadership The Online Journal*. 7(4)
- Endresen J. (2020). Covid-19’s impact on work, workers, and the workplace of the future. Retrieved from <https://business.cornell.edu/hub/2020/09/25/covid-19s-impact-work-workers-workplace-future/>
- Ergani, M.D.I., Gamage, P. (2019). The รุ่นวัย (Generation)al Gap and its Impact on Employee Motivation. *International Journal of Academic Research & Development (IJAR&D)*. 5(1), 14-24. Retrieved from http://dspace.christcollegeijk.edu.in:8080/jspui/bitstream/123456789/1316/1/International_Journal_of_Academic_Resear%20-%20Jean%20Maria%20George.pdf#page=20
- Emily R. Lai (2011). Motivation: A Literature Review. Retrieved from <https://viciongroup.info/assets/files/25.Motivacin.unarevisindeliteraturaInglsautorEmilyR.Lai.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Herrity J. (2023). 8 Characteristics of กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) in the Workplace. Retrieved from [http://https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/รุ่นวัย \(Generation\)-y](http://https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/รุ่นวัย (Generation)-y)
- Kelly C., Fredericks, E., Bharat, M., and Jitendra, M. (2016). รุ่นวัย (Generation) Gaps: Changes in the Workplace due to Differing รุ่นวัย (Generation)al Values. *Advances In Management, 9*(5). Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/7b54039d8c65658b11c41ade5491cc0f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2030322>
- Meola A. (2023). รุ่นวัย (Generation) Z News: Latest characteristics, research, and facts. Retrieved from [http://https://www.insiderintelligence.com/insights/รุ่นวัย \(Generation\)-z-facts/](http://https://www.insiderintelligence.com/insights/รุ่นวัย (Generation)-z-facts/)
- Mcshane S. L., & Glinow M. A.V (2021). Organization Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality (9th ed.). McGraw-Hill Education
- McCrinkle M. (2022). New รุ่นวัย (Generation)s at Work: Attracting, Recruiting, Retraining & Training รุ่นวัย (Generation). Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/242702824_Understanding_รุ่นวัย \(Generation\)_Y](https://www.researchgate.net/publication/242702824_Understanding_รุ่นวัย (Generation)_Y)
- Robbins S. P., & Judge T. A. (2017). Organization Behavior (17th ed.). Person Education Limited
- Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2012) Research Methods for Business Students. Pearson Education Ltd., Harlow.
- Vroom, H Victor. (1964). Work and Motivation. New York: Wiley and Sons Inc.
- Xu, M., Dust, S. B., & Liu, S. (2023). COVID-19 and the great resignation: The role of death anxiety, need for meaningful work, and task significance. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/apl0001102>



ภาคผนวก

ภาคผนวก แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยดิฉัน รัชนก วุฒินุรณ นักศึกษาปริญญาโท สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร คณะบริหารการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลมหาวิทยาลัยมหิดล มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19.” ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน Generation Y ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อที่จะนำไปวางแผนในพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในอนาคต

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ เป็นกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย กล่าวคือเป็นกลุ่มคนอายุ 26-40 ปีโดยมีสถานะกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19” ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน จำนวน 23 ข้อ ใช้เวลาในการตอบ 15 นาที ผู้วิจัยจะขอรับแบบสอบถามคืนโดยช่องทางออนไลน์

เนื่องจากแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามหลายส่วน จึงขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบตามความรู้สึกรู้สึกของท่านให้มากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษารั้งนี้ โดยออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบ เนื่องจากไม่สามารถนำมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบได้ ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง หากท่านไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะตอบคำถามนั้น หรือไม่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเลยก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใด ๆ ของท่าน ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล

หากผู้เข้าร่วมวิจัยมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยหรือแบบสอบถาม สามารถติดต่อสอบถามได้ที่สถานที่ติดต่อ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ในวันและเวลาราชการ หรือโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ 095-6946446

โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานอยู่ที่ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑล

สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 หมายเลขโทรศัพท์ 02-849-6224, 6225 โทรสาร 02-849-6224 หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อ
ประธานกรรมการฯหรือผู้แทน ได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

ขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Generation Y ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ในหลักสูตรปริญญาโท วิทยาลัยการจัดการ สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร มหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งนี้ข้อมูลที่ทางผู้ศึกษาได้รับ ผู้ศึกษาจะทำการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและจะนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณทุกท่านในการเสียสละเวลาสำหรับการทำแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

1) อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี – สูงกว่า 41 ปี (จบแบบสอบถาม) () 26-30 ปี () 31-35 ปี () 36-40 ปี

2) เพศ

() ชาย () หญิง () ไม่ระบุ

3) ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () สูงกว่าปริญญาโท

4) สถานภาพ

() โสด () สมรส () หย่าร้าง

5) อาชีพ

() พนักงานเอกชน () รับราชการ, รัฐวิสาหกิจ () เจ้าของธุรกิจ,

อาชีพอิสระ

() อื่นๆ (โปรดระบุ))

6) ประสบการณ์การทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () 10-15 ปี () มากกว่า 15 ปี

7) ระดับรายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 20,000 บาท () 20,001-40,000 บาท

() 40,001-60,000 บาท () 60,001-80,000 บาท

() มากกว่า 80,000 บาท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้สอดคล้องความเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 4 = เห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 = ไม่แน่ใจ

ระดับคะแนน 2 = ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
(1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน					
1.1 การทำงานที่บ้าน (Work from home) ก่อให้เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานและเกิดโอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก					
1.2 การทำงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพดีขึ้น					
1.3 ท่านมีความพึงพอใจที่บริษัทของท่านมีนโยบายการทำงานที่บ้าน (Work from home)					
(2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลของงานและชีวิต					
2.1 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว					
2.2 ท่านรู้สึกว่าการระบาดของโรค COVID-19 ส่งผลต่อความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน					
2.3 ท่านรู้สึกว่ายุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 ท่านสามารถบริหารจัดการความสมดุลของงานและชีวิตของท่านได้					

(3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงและเสถียรภาพของงาน					
3.1 ท่านรู้สึกว่ายี่ห้อของท่านมีความมั่นคงและเสถียรภาพในการบริหารงานในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19					
3.2 ในปัจจุบันท่านเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานของท่าน					
3.3 ในปัจจุบันท่านมีความรู้สึกว่ายี่ห้อของท่านยังคงมีความสำคัญต่อบริษัท					
(4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
4.1 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี และสนับสนุนท่านในการปฏิบัติงาน					
4.2 การได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
4.3 บรรยากาศในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ส่งผลให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น					
(5) ปัจจัยที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร					
5.1 ท่านรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากทางบริษัทในช่วงเวลาคลื่นและท้าทายสำหรับท่าน					
5.2 บริษัทมีการสนับสนุนท่านในช่วงเริ่มการระบาดจนกระทั่งหลังการระบาดของโรค COVID-19 เป็นอย่างดี					
5.3 บริษัทมีนโยบายที่เอื้อต่อการพัฒนาขององค์กร ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.4 ความสำคัญของนโยบายการเติบโตในการบริษัทมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติกับบริษัท					
(6) ปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
6.1 ท่านรู้สึกว่าค่าตอบแทนของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานและการปฏิบัติงาน					
6.2 ท่านรู้สึกว่าสวัสดิการของบริษัทเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
6.3 ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัท					