

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของเจเนอเรชันวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Environmental Factors Influencing on The Efficiency in The Work of Generation Y in Bangkok and Vicinity

รภัทสนันท์ ปันศรีทอง¹ และ ปิยภรณ์ ชูชีพ²

Raphatsanan Punseetong¹ and Piyaporn Chucheeep²

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

Master of Business Administration, College of Business Administration Rangsit University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ²Piyaporn.c@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชันวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเจเนอเรชันวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลในเจเนอเรชันวาย (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524–2549) ที่ประกอบอาชีพอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ได้มาจากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายหรือแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในเจเนอเรชันวายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้านอาชีพแตกต่างกัน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน และด้านระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชันวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน; เจเนอเรชันวาย; ปัจจัยสภาพแวดล้อม

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the demographic factors Influencing on The Efficiency in The Work of Generation Y in Bangkok and Vicinity, and 2) To study the work environment factors Influencing on The Efficiency in The Work of Generation Y in Bangkok and Vicinity. This study is quantitative in nature. This study employed a quantitative research approach. The sample consisted of 400 individuals from Generation Y (born between 1981 and 1996) who are currently employed in Bangkok and its metropolitan areas. The sample was selected using purposive sampling. The research instrument used for data collection was a questionnaire. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were employed to analyze the data. Additionally, one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and multiple regression analysis were used to test the hypotheses. The findings of this study can be applied to the development of policies and human resource management strategies aimed at enhancing work performance among Generation Y employees effectively.

The result shows that 1) The respondents with different demographic factors—specifically in terms of education level, occupation, average monthly income, and length of employment—exhibited statistically significant differences in work performance at the 0.05 level. 2) Work environment factors, including job security and safety, career advancement opportunities, organizational structure and management, job characteristics, social aspects of the job, communication, working conditions, and employee benefits or welfare, were found to be significantly related to the work performance of Generation Y in the Bangkok and Vicinity at the 0.05 level.

Keywords: Work Performance; Generation Y; Environmental Factors

บทนำ

โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 กำลังก้าวเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านโครงสร้างองค์การ ระบบการทำงาน และวิถีชีวิตของแรงงาน ภายใต้บริบทของเศรษฐกิจโลกที่เพิ่งเริ่มฟื้นตัวจากวิกฤตการณ์หลายด้าน เช่น การระบาดของโรคโควิด-19 ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ และปัญหาสภาพภูมิอากาศ ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดในสถานะที่ไม่แน่นอนได้ ขณะเดียวกัน รูปแบบการทำงานก็มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่นมากขึ้น งานบางประเภทลดความสำคัญลง ขณะที่งานใหม่ ๆ ที่ต้องการทักษะเฉพาะทางและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีกลับเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (ฐานเศรษฐกิจ, 2568)



การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยเฉพาะระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการปรับรูปแบบการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานแบบผสมผสาน (hybrid work) หรือการทำงานจากระยะไกล (remote work) ซึ่งต่างก็เน้นความยืดหยุ่นและการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน ส่งผลให้พนักงานต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอทั้งในแง่ของทักษะการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และความเข้าใจในระบบการทำงานแบบใหม่

หนึ่งในกลุ่มแรงงานสำคัญที่ได้รับผลกระทบและมีบทบาทอย่างยิ่งในตลาดแรงงานปัจจุบันคือ “เจนเอเรชั่นวาย” หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524–2549 ซึ่งเติบโตมากับเทคโนโลยีดิจิทัล มีแนวคิดและความคาดหวังต่อการทำงานที่แตกต่างจากรุ่นก่อน โดยเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พวกเขาให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การมีโอกาสนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

จากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมานี้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานกลุ่มนี้ได้เหมาะสม ย่อมมีโอกาสนในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้มากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มประชากรดังกล่าว ผลการศึกษาจะช่วยให้องค์กรสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทของแรงงานในยุคปัจจุบัน และส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ที่ประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน



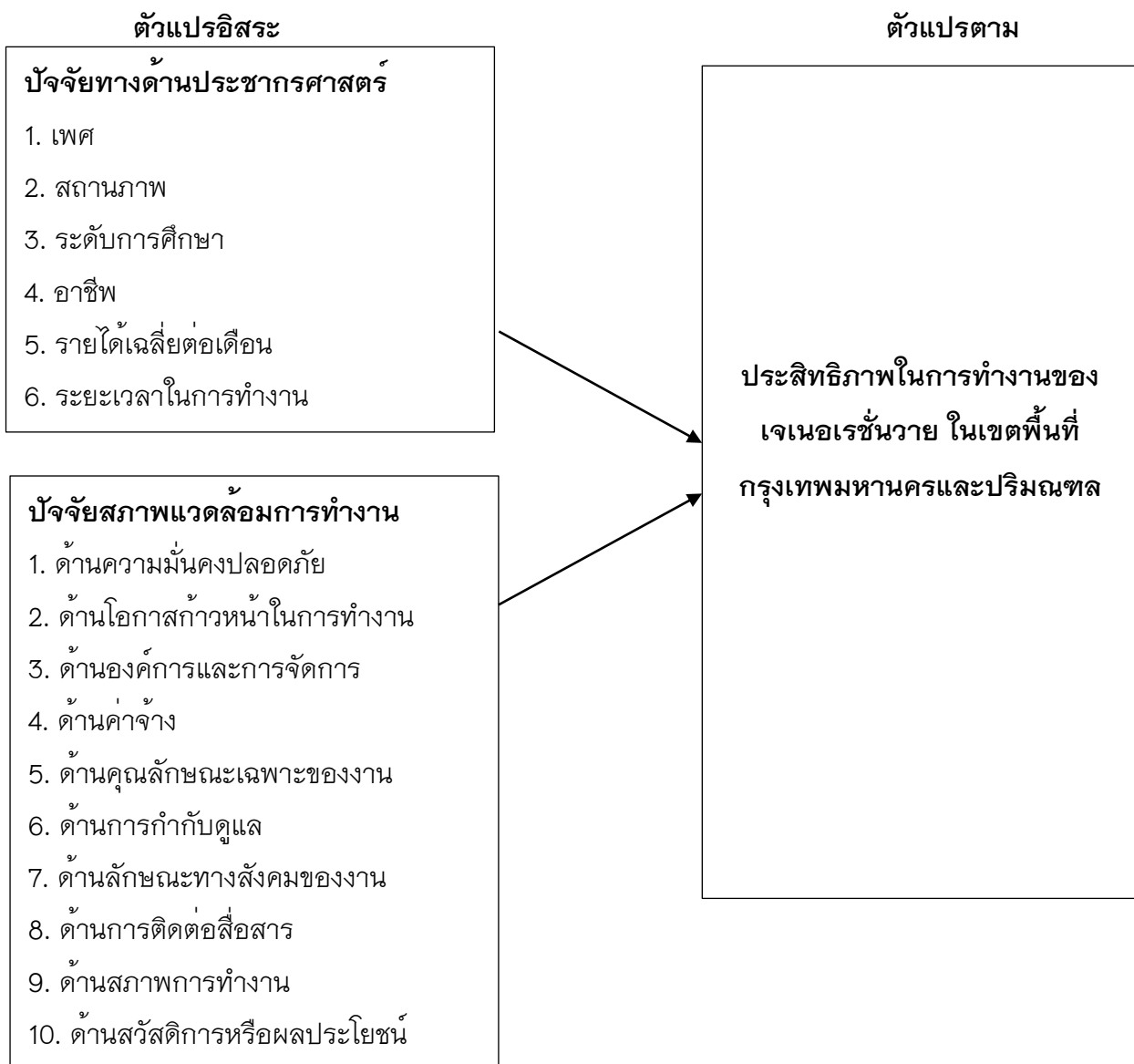
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนทฤษฎี วรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนักวิจัย นักวิชาการ และนักการศึกษา พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น งานวิจัยของ โสริยา สุภาพล และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล มีอำนาจการทำนายร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ขณะที่ เจตนา สายศรี (2565) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพ และ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.34 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (X2) โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.22 นอกจากนี้ Gilmer (1973) ได้แบ่งประเภทลักษณะของสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงานที่จะเป็นองค์ประกอบในการใช้อำนาจต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ ซึ่งช่วยสนับสนุนกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของงานวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชันวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นงานวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์สรุปให้เห็นถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชันวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ทำงาน หรือมีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ ภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้ใช้วิธีการคำนวณโดยใช้สูตร



(Cochran, 1953) ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ $\pm 5\%$ ดังนั้น เมื่อคำนวณจากสูตร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูล คือ 385 คน แต่ผู้ศึกษา จะทำการเก็บข้อมูลจำนวน 400 คน เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ผล โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยของผู้ทำวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเนื้อหาได้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสารด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน

โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 นั้น ผู้วิจัยกำหนดลักษณะข้อคำถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating Scale) แต่ละข้อได้กำหนดค่าคะแนนในการตอบไว้เป็น 5 ระดับความคิดเห็น ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยมีลักษณะการตอบเป็นปลายเปิดสั้นๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม ที่นำแนวข้อคำถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ร่วมกับนิยามศัพท์ของการวิจัยในครั้งนี้ นำมาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความหมายครอบคลุม และสัมพันธ์กับตัวแปรทั้งหมดที่จะใช้ดำเนินการวัดผล ผู้วิจัยได้แจกจ่ายและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for window ซึ่งมีรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสดงการกระจายข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้



1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา แสดงในรูปแบบ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวาย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 90.25 รองลงมาคือ สถานภาพโสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 378 คน คิดเป็นร้อยละ 94.50 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน/หน่วยงานเอกชน จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 72.25 รองลงมาคือ พนักงานบริษัทเอกชน/หน่วยงานเอกชน จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 และน้อยที่สุดคือ ประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 81.50 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–35,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 และน้อยที่สุดคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1–5 ปีจำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 5–10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1.ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.54	0.58	มากที่สุด
2.ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.42	0.66	มากที่สุด



ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3.ด้านองค์การและการจัดการ	4.46	0.66	มากที่สุด
4.ด้านค่าจ้าง	4.40	0.72	มากที่สุด
5.ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	4.49	0.65	มากที่สุด
6.ด้านการกำกับดูแล	4.45	0.70	มากที่สุด
7.ด้านลักษณะทางสังคมของงาน	4.47	0.68	มากที่สุด
8.ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.47	0.68	มากที่สุด
9.ด้านสภาพการทำงาน	4.50	0.67	มากที่สุด
10.ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์	4.47	0.70	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.47	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, SD. = 0.67) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 4.54$, SD. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.50$, SD. = 0.67) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ($\bar{X} = 4.49$, SD. = 0.65) ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.47$, SD. = 0.70) ด้านลักษณะทางสังคมของงาน ($\bar{X} = 4.47$, SD. = 0.68) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.47$, SD. = 0.68) ด้านองค์การและการจัดการ ($\bar{X} = 4.46$, SD. = 0.66) ด้านการกำกับดูแล ($\bar{X} = 4.45$, SD. = 0.70) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$, SD. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.40$, SD. = 0.72) ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ด้านประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพในการทำงาน
1. เพศ	ไม่มีความแตกต่างกัน
2. สถานภาพ	ไม่มีความแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษา	มีความแตกต่างกัน
4. อาชีพ	มีความแตกต่างกัน
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	มีความแตกต่างกัน
6. ระยะเวลาในการทำงาน	มีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า ด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	มีความแตกต่างกัน
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	มีความแตกต่างกัน
3. ด้านองค์การและการจัดการ	มีความแตกต่างกัน
4. ด้านค่าจ้าง	ไม่มีความแตกต่างกัน
5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	มีความแตกต่างกัน
6. ด้านการกำกับดูแล	ไม่มีความแตกต่างกัน
7. ด้านลักษณะทางสังคมของงาน	มีความแตกต่างกัน
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	มีความแตกต่างกัน
9. ด้านสภาพการทำงาน	มีความแตกต่างกัน
10. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์	มีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลทั้ง 4 ด้าน มีด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการทำงาน ตามลำดับ อภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเจนเอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่งผลให้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกสรา บุญครอบ และ ภัทรนันท์ สุรชาติ (2565) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัทมิติซุข พรีซิชั่นไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยมี



ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .673$) หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

2) ด้านอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านอาชีพแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่งผลให้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนะเอก เขียวบางยาง และสุภาสินีย์ ปริญญาณิพนธ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษพบว่า อาชีพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่งผลให้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรกอร นนทะสร (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสรรพากรในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากรในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$)

4) ด้านระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่งผลให้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุจิรา มุลอาษา (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ผลการศึกษพบว่า ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลทั้ง 8 ด้าน มีด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ ตามลำดับ อภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านความมั่นคงปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยทางสภาพแวดล้อมการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ด้านองค์การและการจัดการ กลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยทางสภาพแวดล้อมการทำงานด้านองค์การและการจัดการแตกต่างกัน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน กลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยทางสภาพแวดล้อมการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ด้านลักษณะทางสังคมของงาน กลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยทางสภาพแวดล้อมการทำงานด้านลักษณะทางสังคมของงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ด้านการติดต่อสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยทางสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) ด้านสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยทางสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8) ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ กลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยทางสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์แตกต่างกัน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สาธิตา พงศ์ธนนันต์ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ



ผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ผลการศึกษพบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสธยา สุภาพผล และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เจตนา สายศรี (2565) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกมั่นคงในงาน ช่วยลดความเครียด และเพิ่มสมาธิในการทำงานของเจเนอเรชั่นวายได้

2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เจเนอเรชั่นวายมองเห็นเส้นทางความเจริญก้าวหน้าในสายงาน จะทำให้มีมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

3) ด้านองค์การและการจัดการ การบริหารจัดการในองค์การที่ดี สะท้อนถึงระบบและการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชั่นวาย

4) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน บทบาทของงานที่ตรงกับความสามารถหรือความสนใจ ทำให้เกิดความผูกพันและตั้งใจทำงานของเจเนอเรชั่นวาย



5) ด้านลักษณะทางสังคมของงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและต่อยอดการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

6) ด้านการติดต่อสื่อสาร การมีช่องทางสื่อสารที่ดีภายในองค์กรมีผลต่อความเข้าใจและประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชันวายได้

7) ด้านสภาพการทำงาน บรรยากาศและสถานที่ทำงานที่ดี ช่วยส่งเสริมสมาธิและสุขภาพจิตของพนักงานเจเนอเรชันวายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่มีผลต่อผลงานและประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเรชันวายได้เป็นอย่างดี

จากการวิจัย แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มเจเนอเรชันวาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรอาจต้องให้ความสำคัญกับความแตกต่างของระดับการศึกษาของพนักงานเจเนอเรชันวาย เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน อาจมีความรู้ความเข้าใจในงานที่แตกต่างกันออกไป

2) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอาชีพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรอาจต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ของอาชีพของพนักงานเจเนอเรชันวาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล แต่ละตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายสถานที่ทำงานได้

3) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรอาจต้องให้ความสำคัญกับผลตอบแทนของพนักงานเจเนอเรชันวาย เนื่องจากรายได้ของแต่ละบุคคลที่ได้รับถือเป็นตัวบ่งชี้ถึงวิถีการดำเนินชีวิตของพนักงานเจเนอเรชันวายผู้ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีโอกาสในการที่พนักงานจะเปลี่ยนเส้นทางการทำงานไปประกอบอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ที่มากกว่าเดิม

4) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรอาจต้องให้ความสำคัญกับพนักงานเจเนอเรชันวาย เนื่องจากมีผลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็น การวางแผนชีวิต การจัดสรรเวลา และการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถวางแผนชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



5) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์การอาจต้องให้ความสำคัญในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวายทำรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์การอาจต้องให้ความสำคัญในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรมีการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และอาจให้โอกาสด้านการศึกษาต่อ และมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะและความรู้ที่สามารถนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

7) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์การอาจต้องให้ความสำคัญในแนวทางการปฏิบัติภายในหน่วยงาน การบริหารจัดการโครงสร้างการทำงาน เนื่องจากจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

8) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์การอาจต้องให้ความสำคัญในเรื่องของงานที่ปฏิบัติสร้างความภูมิใจ การได้การยอมรับ งานที่ตรงตามความสามารถของบุคลากรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย เนื่องจากจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

9) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคมของงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์การอาจต้องให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีการจับกลุ่มเพื่อสร้างความสามัคคีในที่ทำงานและยังส่งผลให้พนักงานเจนเอเรชั่นวายรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองได้มากขึ้นด้วย

10) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์การอาจต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารข่าวสารที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงขององค์การ การรับรู้โครงสร้างลำดับชั้นรวมถึงข่าวสารด้านนโยบายขององค์การ เนื่องจากผู้ที่ได้รับข่าวสารจะนำไปประยุกต์ในการทำงานได้

11) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์การอาจต้องให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงาน อุณหภูมิเหมาะสม แสงในที่ทำงานควรเพียงพอ มีการระบายอากาศที่ดี เนื่องจากจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

12) ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์การอาจต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน การลาพักร้อน รวมถึงประกันสุขภาพที่พนักงานควรได้รับ



2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ควรใช้กลุ่มประชากรศาสตร์ที่กว้างขึ้นและเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีการอื่นที่หลากหลายเพื่อเป็นการศึกษาให้เห็นผลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเอเรชั่นวาย ควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร นนทะสร. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากรในกรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เกสร บัญครอบ และ ภัทรนันท์ สุระชาติ. (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัทมิติซุ่ย พรินซ์ซิชั่นไทย จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*, 24(2), 1–15.
- เจตนา สายศรี. (2565). *อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนะเอก เขียวบางยาง และ สุภาสินี ปริญญาพนธ์. (2566). ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 5(4), 1–14.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2568). งานปี 2568 ต้องมีทักษะนี้! พลิกวิกฤตเป็นโอกาส รับมือโลกเปลี่ยนแปลง. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2568, จาก <https://www.thansettakij.com/general-news/617065>
- สุจิรา มุลอาษา. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร: กรณีศึกษา สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสรยา สุภาพล และคณะ. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 211–225.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- Gilmer, V. H. B. (1973). *Applied psychology: Problems in living and work*. New York: McGraw–Hill Book.

