

สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะ  
ของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน  
ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

WORKING CONDITIONS AND JOB  
CHARACTERISTICS AFFECTINGs HAPPINESS  
AT WORK FOR GENERATION Y EMPLOYEES  
IN BANGKOK

Received: 27 January, 2022

Revised: 3 April, 2022

Accepted: 4 April, 2022

อัญมณี ศรีปลาด\*

Anyamanee Sriplad\*

สุรวี ศุนาลัย\*\*

Suravee Sunalai\*\*

---

\*นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

\*Master student, Master of Business Administration Program in Management, Dhurakij Pundit University

\*Email: anyamanee.sriplad@gmail.com

\*\*อาจารย์ และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

\*\*Instructor and Ph.D., Dhurakij Pundit University

\*\*Email: suravee.sui@dpu.ac.th

## บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 26-41 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 387 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอาชีพและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.7 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า องค์กรและการจัดการ สภาพการทำงานและสังคม และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่า คุณลักษณะของงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 52.1 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน

**คำสำคัญ:** สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน ความสุขในการทำงาน พนักงานเจเนอเรชั่นวาย

## Abstract

The objective of this research is to study factors influencing happiness at work for generation Y employees in Bangkok. An online questionnaire was employed to collect data from 387 randomly selected generation Y employees aged 26-41 years in Bangkok. Statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Multiple Linear Regression. The results of this study showed that in overall, working conditions, job characteristics, and happiness at work of generation Y employees are at high level. Generation Y employees who differ in personal factors in gender, education level, and income of happiness at work have no statistical difference between groups; while generation Y employees who differ in occupation and employment type of happiness at work have statistical difference between groups. The results of Multiple Linear Regression analysis found that four modes of working conditions can explain the variation of happiness at work by 59.7. When considering the independent variables that have a prediction power on happiness at work include opportunity for advancement, organization and management, social aspects of the job, and compensation. The results of Multiple Linear Regression analysis found that four modes of job characteristics can explain the variation of happiness at work by 52.1. When considering the independent variables that have a prediction power on happiness at work include task identity, task significance, autonomy, and feedback.

**Keywords:** Working Conditions, Job Characteristics, Happiness at Work, Generation-Y Employees

## บทนำ

สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของประชาชน กรมสุขภาพจิตระบุว่า ในรอบ 3 ปี วัยทำงานอายุ 22–59 ปี โทรปรึกษาสายด่วนสุขภาพจิต 1323 สูงเป็นอันดับ 1 จำนวนกว่า 100,000 สาย เมื่อเปรียบเทียบกับวัยอื่น เรื่องที่มีการปรึกษามากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เรื่องการกินยารักษาอาการป่วยทางจิตใจ ความเครียดวิตกกังวล และสารเสพติด คนวัยทำงานเป็นกลุ่มประชากรที่มากที่สุดของประเทศ มีจำนวนกว่า 38 ล้านคนทั่วประเทศ โดยร้อยละ 70 อยู่ในภาคอุตสาหกรรม อีกร้อยละ 30 อยู่ในภาคเกษตรกรรม วัยทำงานจึงเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะเกิดความเครียด ทั้งจากการทำงาน ครอบครัวยุค เศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้เกิดการเจ็บป่วย เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง ปัญหาติดยา การใช้สารเสพติด และการใช้ความรุนแรงในครอบครัว เป็นต้น (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

คนวัยทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ Millennials ข้อมูลจาก McKinsey (2018) อธิบายว่ากลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายหรือมิลเลนเนียล คือผู้ที่อายุ 27–41 ปี หรือเกิดในช่วง ค.ศ. 1980–1994 กลุ่มคนเจนเอเรชั่นวายเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และโรคระบาด COVID-19 รวมทั้งความกดดันต่าง ๆ จากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความมั่นคง ความปลอดภัยในงาน ความก้าวหน้าในงาน รวมทั้งคุณลักษณะของงานที่อาจต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น หรือเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ตรงกับสายงาน (มนชนก ชูพรรคเจริญ, 2562) เนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 ทำให้หลายองค์กรได้ปิดตัวลง มีการปรับลดเงินเดือน หรือการปรับรูปแบบในการทำงานแบบ Work Form Home เป็นต้น ทำให้เกิดความเครียดส่งผลเสียต่อสุขภาพ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง รวมถึงทำให้ความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันลดลงไปด้วย อาการที่บ่งบอกว่าไม่มีความสุขในการทำงาน คือ เกิดความเบื่อหน่าย (Burnout) เกิดความเหนื่อยล้า (Fatigue) แสดงออกได้ทั้งร่างกายและจิตใจ และเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การลาออกได้

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงาน องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อความรู้สึกและการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะเดียวกันการรับรู้ต่อคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่ามีความเหมาะสมต่อความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานจะทำให้พนักงานเห็นคุณค่า และภาคภูมิใจในงานที่ทำ (Hackman & Oldham, 1975) โดยบุคลากรในองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะสามารถสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น เพิ่มคุณภาพ เพิ่มผลผลิต เพิ่มนวัตกรรม ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียด และลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความรักและมีความผูกพันในงาน ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ในทางกลับกันย่อมเกิดพฤติกรรมด้านบวกต่อองค์กร (ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, 2561; มนชนก ชูพรรคเจริญ, 2562) นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถเป็นแนวทางแก่องค์กรในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมกับพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายและนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร

### แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและด้านลบต่อความรู้สึกหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Forehand & Gilmer, 1964) จำแนกได้ ดังนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และความยุติธรรมในงาน
- 2) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ
- 3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การวางแผนนโยบายขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร
- 4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าจ้างมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ความเสมอภาคในกระบวนการพิจารณาการจ่ายเงิน
- 5) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ความสะอาด ความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน ความเพียงพอและความปลอดภัยของอุปกรณ์การทำงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะของงานตามนิยามของ Hackman and Oldham (1975) หมายถึง การออกแบบและส่งเสริมแรงจูงใจในพนักงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ความสามารถหลาย ๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ
- 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการ จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์
- 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ผลของงานที่ทำส่งผลกระทบต่อผู้อื่นหรือองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกถึงงานที่ทำอยู่นั้นมีความหมายและเกิดความพึงพอใจกับงาน
- 4) ความอิสระในการตัดสินใจงาน (Autonomy) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองอย่างอิสระ กำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง
- 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง การให้ผลสะท้อนกลับในด้านประสิทธิผลของงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

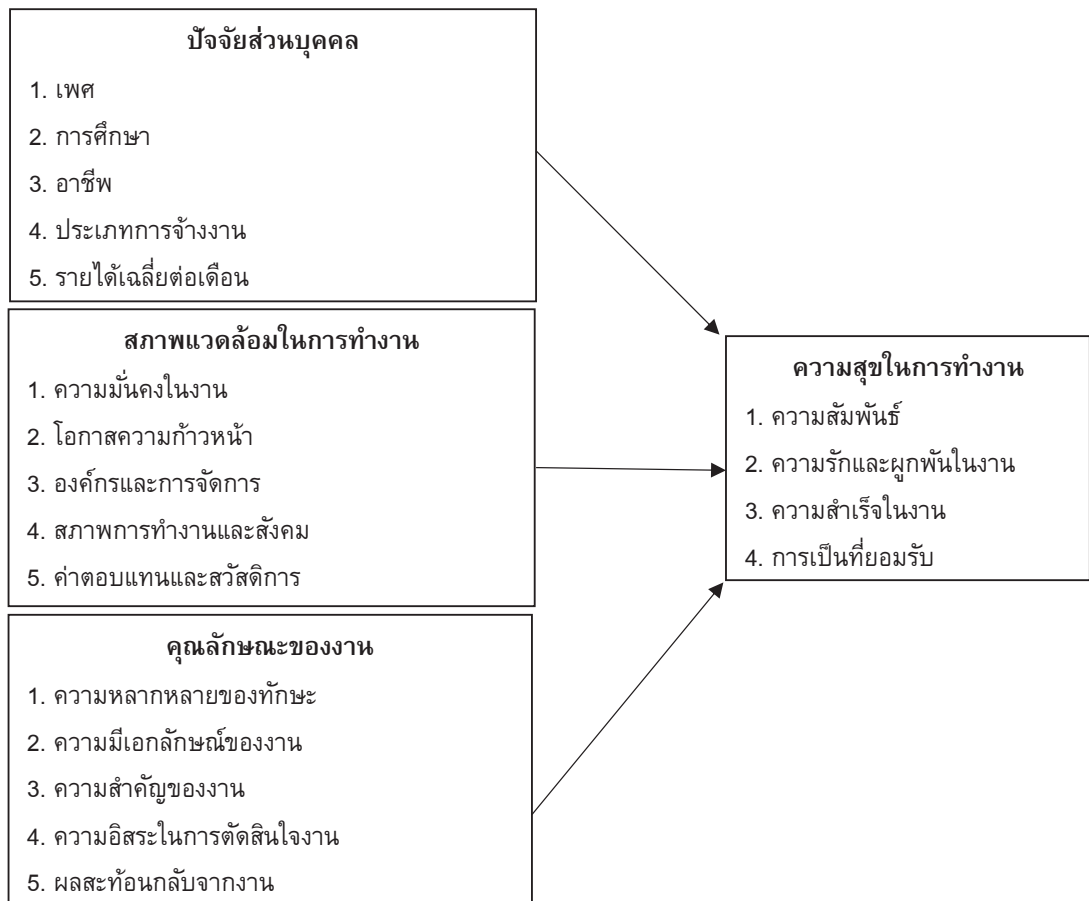
Manion (2003, อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น. 38; ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง, 2555, น. 11 และมนชนก ชูพรรคเจริญ, 2562, น. 22) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง มีความปลาบปลื้มและพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากจะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป องค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในที่ทำงาน เกิดสังคมนในที่ทำงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน
- 2) การรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันในงาน มีความยินดีในงาน มีความกระตือรือร้นและเต็มใจในการทำงาน รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงาน
- 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความหมายให้ทำงานที่ทำทนายจนสำเร็จผล รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เพื่อให้เกิดความสำเร็จและความก้าวหน้า
- 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถในงานกับเพื่อนร่วมงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย

เจนเนอเรชันวาย (Generation Y, Millennials, หรือ Generation We) คือ ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523–2537 หรืออายุ 27-41 ปี (McKinsey, 2018) เป็นกลุ่มคนที่เชื่อมั่นในความสามารถที่จะประสบความสำเร็จด้วยตนเอง มีความคาดหวังสูง ไม่เคยหยุดคิดค้นหางานตามอุดมคติ ไม่คิดว่าการเปลี่ยนแปลงงานเป็นเรื่องผิด มองหาสิ่งสำคัญในงานอยู่เสมอ ชอบอิสระในการทำงาน เป็นนายตัวเอง และพึ่งพาตนเองได้สูง และเป็นกลุ่มคนรุ่นแรกที่ยอมรับการใช้เทคโนโลยี (เอกพล ขำชื่น และศิวัชนันท์ ศิวพิทักษ์, 2563)

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายที่มีอายุระหว่าง 26–41 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 387 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) จำนวนไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และแบบกระจายต่อเนื่อง (Snowball Sampling) เนื่องด้วยสถานการณ์ Covid-19 จึงเน้นการกระจายแบบสอบถามทาง social media เช่น Facebook และ Line โดยได้รับแบบสอบถามออนไลน์ตอบกลับ 461 ตัวอย่าง ตัดตัวอย่างจากคำถามคัดกรองที่ไม่เป็นตามอายุ และพื้นที่ 74 ตัวอย่าง สามารถใช้วิเคราะห์ผล 387 ตัวอย่าง

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online) ผ่าน Google Forms เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และประเมินค่าแบบ Likert Rating Scale 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

**สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล** วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ประกอบด้วย การทดสอบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 387 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 มีอาชีพเป็นพนักงาน/ลูกจ้างของบริษัทเอกชน จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีประเภทการทำงานแบบ Full-Time จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 90.2 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท จำนวน 210 คน ร้อยละ 54.3

### ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานและสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.06) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.98) ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) ด้านองค์กรและการจัดการ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และด้านโอกาสความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.91) ตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะของงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา คือ ด้านความสำคัญของงาน



(ค่าเฉลี่ย 4.22) ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมา คือ ด้านความอิสระในการตัดสินใจงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรักและผูกพันในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.22) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตามลำดับ

#### ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบเพียง 2 ปัจจัยที่มีความแตกต่างคือ อาชีพ และประเภทการจ้างงาน

#### ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน				
	ความสัมพันธ์	ความรักและผูกพันในงาน	ความสำเร็จในงาน	การเป็นที่ยอมรับ	โดยรวม
เพศ	0.18	0.60	0.03*	0.68	0.19
การศึกษา	0.72	0.56	0.73	0.20	0.41
อาชีพ	0.18	0.000*	0.003*	0.001*	0.000*
ประเภทการจ้างงาน	0.10	0.01*	0.03*	0.03*	0.01*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.21	0.01*	0.94	0.25	0.65

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

จากการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) ด้วยสถิติ Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวนของตัวแปร พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้น จึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับกรอบแนวคิดของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย  $R^2$  เท่ากับ .597 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้านมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ร้อยละ 59.7 โดยพบด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ สภาพการทำงานและสังคม ( $Beta = .263$ ) รองลงมา คือ องค์กรและการจัดการ ( $Beta = .241$ ) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $Beta = .234$ ) และโอกาสความก้าวหน้า ( $Beta = .165$ ) ตามลำดับ

สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ  $\hat{y} = 1.211 + .148(X_2) + .213(X_3) + .228(X_4) + .175(X_5)$

### ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE.	Beta		Toler.	VIF
(Constant)	1.211	.143		.000*	1.000	1.000
ความมั่นคงในงาน ( $X_1$ )	-.018	.032	-.021	.586	.726	1.378
โอกาสความก้าวหน้า ( $X_2$ )	.148	.043	.165	.001*	.450	2.223
องค์กรและการจัดการ ( $X_3$ )	.213	.045	.241	.000*	.409	2.447
สภาพการทำงานและสังคม ( $X_4$ )	.228	.048	.263	.000*	.344	2.905
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $X_5$ )	.175	.042	.234	.000*	.343	2.915

$R = .773$ ,  $R^2 = .597$ ,  $Adj. R^2 = .592$ ,  $S.E = .38851$ ,  $F = 113.086$ ,  $p\text{-value} = .000$

### ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

จากการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) ดำเนินการเช่นเดียวกับการทดสอบตัวแปรปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้น จึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงจากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย  $R^2$  เท่ากับ .521 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าคุณลักษณะของงานมี 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานร้อยละ 52.1 โดยพบด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ ผลสะท้อนกลับจากงาน ( $Beta = .298$ ) รองลงมาคือ ความอิสระในการตัดสินใจงาน ( $Beta = .191$ ) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $Beta = .154$ ) และความสำคัญของงาน ( $Beta = .132$ ) ตามลำดับ

สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ  $\hat{y} = .853 + .149(X_2) + .122(X_3) + .167(X_4) + .285(X_5)$

### ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย

คุณลักษณะของงาน	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE.	Beta		Toler.	VIF
(Constant)	.853	.169		.000*	1.000	1.000
ความหลากหลายของทักษะ ( $X_1$ )	.083	.044	.096	.059	.492	2.033
ความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $X_2$ )	.149	.047	.154	.002*	.539	1.855
ความสำคัญของงาน ( $X_3$ )	.122	.047	.132	.009*	.488	2.049
ความอิสระในการตัดสินใจงาน ( $X_4$ )	.167	.044	.191	.000*	.498	2.046
ผลสะท้อนกลับจากงาน ( $X_5$ )	.285	.051	.298	.000*	.438	2.285

$R = .722$ ,  $R^2 = .521$ , Adj.  $R^2 = .551$ , S.E. = .42381,  $F = 82.863$ , p-value = .000

## สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของโนรี มีกิริยา (2561) ที่พบว่า ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชนากานต์ นาพิมพ์ (2561) ที่พบว่า เพศการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ไม่มีผลกับความสุขในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Forehand and Gilmer (1964) ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า องค์กรและการจัดการ สภาพการทำงานและสังคม และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ณัฐริดา จักรกীরศิริสุข (2563) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจเนอเรชัน Y และเจเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับเจเนอเรชัน Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานของ กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันลึกเดช (2564) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานความสำเร็จ สัมพันธภาพ และสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนมีผลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จะพบว่า การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับสายงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานกลุ่มนี้เรียนรู้ทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะสอดคล้องกับลักษณะของคนเจเนอเรชันวาย

ในส่วนของความมั่นคงในงาน ซึ่งพบว่า ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ไม่สอดคล้องกับงานของ กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันลึกเดช (2564) อาจเป็นเพราะว่าพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายมีเชื่อมั่นในตัวเองและมั่นใจในความสามารถที่จะประสบความสำเร็จด้วยตนเอง ไม่เคยหยุดคิดค้นหางานตามอุดมคติ ไม่คิดว่าการเปลี่ยนแปลงงานบ่อยเป็นเรื่องผิด พึงพอใจกับการเปลี่ยนแปลง ชอบเป็นนายตัวเอง พึ่งพาตนเองได้สูง และเป็นเจเนอเรชันที่ต้องการประสบการณ์ ดังนั้น ความมั่นคงในงานจึงไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สภาพการทำงานและสังคม องค์กร และการจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

3. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย พบว่า คุณลักษณะของงาน 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน สันับสนุนแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) ได้แก่ ความเอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ณัฐริดา จักรกวีศิริสุข (2563) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยงานที่มีคุณค่าและอิสระมีผลกับเจเนอเรชั่น Y และสอดคล้องกับงานของ สุกัญญา ดีทอง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่ม Gen Y พบว่า คุณลักษณะของงานมีผลกับความสุขในการทำงานของกลุ่ม Gen Y จะเห็นได้ว่าพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายต้องการงานที่มีความสำคัญ และมีอิสระในการตัดสินใจ จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และความสุขในการทำงาน

ในส่วนของความหลากหลายของทักษะที่พบว่าไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย อาจเป็นเพราะว่า พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายมีทักษะในการทำงานหลากหลายอย่างพร้อมกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำ งาน หรือการทํากิจกรรมมากกว่าหนึ่งหลายในเวลาเดียวกัน การมีทักษะและความสามารถต่างๆ ที่มากขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองผ่านสื่อดิจิทัลต่างๆ ได้ง่ายขึ้น (ชนิสรา ผนึกทอง และ จริญญา ปานเจริญ, 2564) ดังนั้น ความหลากหลายของทักษะ จึงไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าคุณลักษณะของงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ได้แก่ ความเอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน และการรับรู้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สภาพการทำงานและสังคมมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรสรรหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย เนื่องจากเป็นเจเนอเรชั่นที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสูง รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในองค์กรที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. องค์กรและการจัดการมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรแจ้งนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้พนักงานทราบและเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และ

จัดบรรยากาศขององค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง หรือเสนอการพัฒนาการทำงานใหม่ ๆ รวมถึงสร้างระบบที่เลี้ยง เพื่อสร้างและถ่ายทอดวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กร รวมทั้งได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันด้วย เนื่องจากพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายต้องการการยอมรับจากผู้ใหญ่ รวมทั้งต้องการความสัมพันธ์ที่ดี ในลักษณะของส่วนบุคคล ไม่ว่าจะกับหัวหน้า และผู้บริหาร

3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย ดังนั้น จึงควรจัดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน หรือตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

4. โอกาสความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมพัฒนาหรือฝึกอบรม Re-skill/ Up-skill ในด้านต่าง ๆ เพื่อโอกาสความก้าวหน้าในงาน และผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม อีกทั้งควรให้กำลังใจ คำแนะนำ และยกย่องผลงานพนักงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5. ผลสะท้อนกลับจากงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย ดังนั้น จึงควรมีการใช้ OKRs (Objective Key Result) ในวัดผลการปฏิบัติงาน คือ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อเป็นความท้าทายให้พนักงานอยากบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในงาน ซึ่งเหมาะกับลักษณะของเจเนอเรชันวาย และเพื่อนำผลการประเมินหรือข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

6. ความมีเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย ดังนั้น จึงควรกำหนดขั้นตอนและวิธีในการทำงานที่เหมาะสมชัดเจน เพื่อสามารถระบุวิธีการทำงาน ปัญหา และความสำเร็จของงานได้อย่างถูกต้อง และสามารถตรวจสอบติดตามงานได้อย่างตรงจุด และควรให้ความสำคัญของงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความสำเร็จในการทำงานของพนักงานอาจมีผลต่องานอื่น ๆ หรือสามารถทำรายได้และผลประโยชน์ให้กับองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงานขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และการลาออกจากงาน ที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และนำมาปรับใช้ในการทำงานหรือองค์กร

2. ควรศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้รายละเอียดแบบเจาะลึกและหลากหลาย เช่น วิธีการสัมภาษณ์เป็นบุคคลหรือแบบกลุ่ม เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงานหรือองค์กร

## บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ แนวบรรทัด, และ ทิฆัมพร พันลึกเดช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 1-12.
- กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต. (2564). *กรมสุขภาพจิต เผยวัยทำงานในกทม. 45% ภูมิใจความเครียดขโมยความสุข*. สืบค้น 12 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=28253>
- ขวัญเมือง บวรอัศวกุล. (2561). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happy workplace)*. สืบค้น 12 มิถุนายน 2564, จาก <https://goo.gl/GcMg72>
- จิรภิญญา จิรไพศาลกุล. (2563). *บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (สารนิพนธ์)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนากานต์ นาพิมพ์. (2561). *คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 18(4), 154-166.
- ชนิสรา พนิกทอง, และ จริญญา ปานเจริญ. (2564). *ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของประชาชนวัยทำงาน กรุงเทพมหานครในยุค Digital Transformation. วารสารสุทธิปริทัศน์*, 35(2), 94-111.
- ชินกร น้อยคำยาง, และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐธิดา จักรเกียรติสุข. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานกรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 42(165), 1-18.
- โนรี มีกิริยา. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 13(2), 115-130.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (การค้นคว้าอิสระ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ (สารนิพนธ์). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ลลิตา พรรณพนาวัลย์. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุกัญญา ดีทอง. (2563). ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มคน Gen Y. *วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 3(2), 71-80.
- เอกพล ขำชื่น, และ คิวะนันท์ คิวพิทักษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมการทำงานกับความเป็นผู้ประกอบการของเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 34(112), 94-109.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Forehand, G. A., & Gilmer, V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7<sup>th</sup> ed.). New York: Pearson Education.
- McKinsey. (2018). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. Retrieved October 6, 2021, from <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies>