

รูปแบบการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการดำเนินชีวิต
ของคน Generation Y ในจังหวัดอำนาจเจริญ

Work Patterns Influencing the Lifestyle Behaviors of Generation Y
in Amnat Charoen Province

วิภาณูจนา กันยารง¹

ดร. นารีนี แสงสุข²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษารูปแบบการทำงาน ของคน Generation Y ในจังหวัดอำนาจเจริญ (2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการดำเนินชีวิต ของคน Generation Y ในจังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มคน Generation Y ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบ (Quota sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มแบบ กำหนดกลุ่มประชากร และเลือกตามจำนวนที่ต้องการ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานคือ ใช้สถิติ t - test เพื่อทดสอบกรณีมี 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรด้านเพศ และใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance: ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 มีอายุระหว่าง 24-27 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 281 คิดเป็นร้อยละ 70.3 โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า รูปแบบการทำงาน ด้านเพศ และอาชีพโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ในส่วนด้านพฤติกรรมการดำเนินชีวิต ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิต โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน ในส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิต โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาชีพที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิต โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: รูปแบบการทำงาน พฤติกรรมการดำเนินชีวิต Generation Y

¹ สาขาบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ ดร. ภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research aims to: (1) study the work patterns of Generation Y in Amnat Charoen Province and (2) study the lifestyle behaviors of Generation Y in Amnat Charoen Province. The sample group consisted of Generation Y individuals in Mueang District, Amnat Charoen Province, totaling 400 people, selected using quota sampling. This method determined population groups and selected the desired sample size. The tool used was a questionnaire. Data analysis was performed using statistical software. The statistical methods included percentages, averages, standard deviations, t-tests for comparing two groups, and one-way analysis of variance (ANOVA) for comparing means across more than two groups based on gender, age, education level, and occupation.

The majority of the sample group was female, totaling 221 people (55.2%). Most were aged 24–27 years (181 people, 45.3%), held a bachelor's degree (281 people, 70.3%), and were primarily employed as company staff (168 people, 42.0%).

This research aims to: (1) study the work patterns of Generation Y in Amnat Charoen Province and (2) examine the lifestyle behaviors of Generation Y in Amnat Charoen Province. The sample group consisted of Generation Y individuals in Mueang District, Amnat Charoen Province, totaling 400 people, selected using quota sampling. This method determined population groups and selected the desired sample size. The tool used was a questionnaire. Data analysis was performed using statistical software, with statistical methods including percentages, averages, standard deviations, t-tests for comparing two groups, and one-way analysis of variance (ANOVA) for comparing means across more than two groups based on gender, age, education level, and occupation.

Keywords: Work patterns, lifestyle behaviors, Generation Y.

บทนำ

เป็นที่ทราบกันดีว่าในปัจจุบัน กลุ่มคน Generation Y มีประชากร จำนวนมาก คิดเป็น 1 ใน 3 ของประชากรทั้งหมดในประเทศไทย (กรมการปกครอง, 2567) ซึ่งมีความจำเป็นต่อระบบแรงงานเป็นอย่างมาก ถ้าพูดถึงรูปแบบการทำงานของ คน Generation Y และการทำงานของคนรุ่นใหม่ จำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งจะมีการแสดงพฤติกรรมออกมาตามลำดับขั้น ของความต้องการที่มีลักษณะจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด หรือเมื่อความต้องการนั้นมีความพอใจในระดับหนึ่งแล้ว ก็จะมีความต้องการในระดับขั้นต่อไป จนกว่าระดับขั้นนั้นจะเป็นที่พอใจแก่ตัวเขาเอง และในระดับความต้องการนั้นมีการคิดค้น ทฤษฎีไว้ 5 ขั้น คือ 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) 2. ความต้องการความปลอดภัย และ

ความมั่นคง (Security or safety needs) 3. ความต้องการ การยอมรับจากสังคม (Affiliation or acceptance needs) 4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) 5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสนองต่อความต้องการของพวกเขานั้นเอง (Maslow, 1970)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานของคน Generation Y ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยจะทำการทดสอบและเก็บข้อมูลกับกลุ่มคนทำงาน Generation Y ในจังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อจัดการรูปแบบการทำงานที่ส่งผลกับพฤติกรรมการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

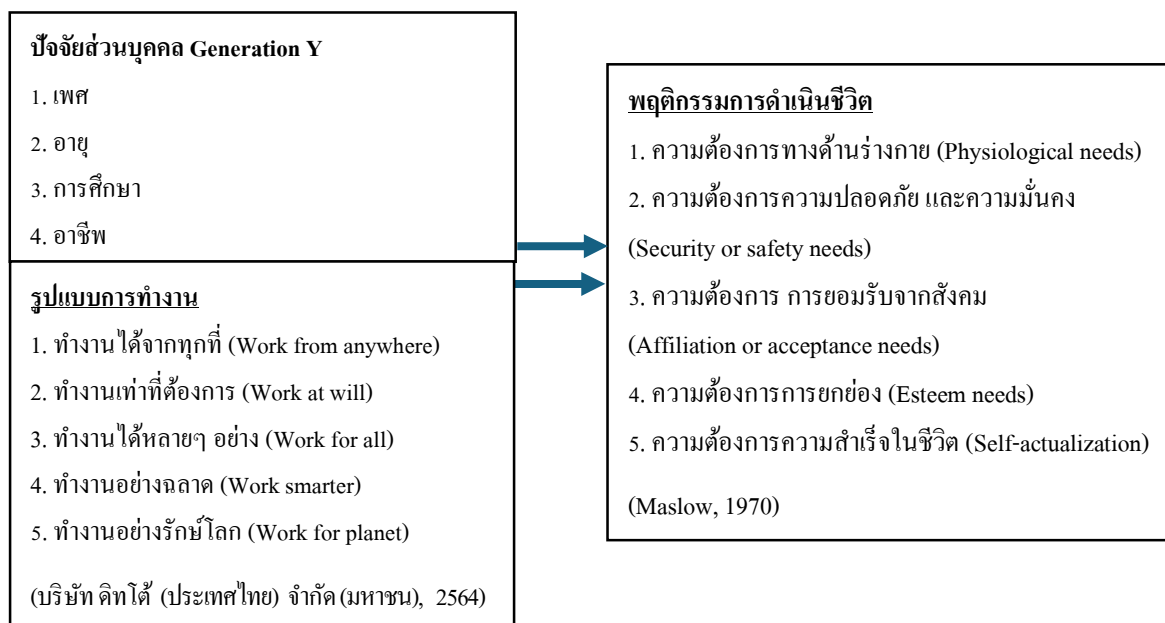
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการทำงาน ของคน Generation Y ในจังหวัดอำนาจเจริญ
2. เพื่อศึกษาการพฤติกรรมการดำเนินชีวิต ของคน Generation Y ในจังหวัดอำนาจเจริญ

สมมุติฐานการวิจัย

1. คน Generation Y ในจังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีรูปแบบการทำงานที่ต่างกัน
2. คน Generation Y ในจังหวัดอำนาจเจริญ ที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่ต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) ได้กล่าวถึง แนวโน้มพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ Generation Y มีอยู่ 13 ประการ คือ

- 1) เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดความอ่าน มีทัศนคติ เป้าหมาย มีความภูมิใจในตนเอง
- 2) ความอดทนต่ำ ทั้งร่างกาย และจิตใจ คน Generation Y เก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้ หากเกิด ปัญหา หรือไม่พอใจในงานก็มี โอกาสลาออกจากงานสูง และ พร้อมที่จะออกไปหาความก้าวหน้าที่อื่น
- 3) ยากรู้ยากเห็น มักเก็บความสงสัยไว้ไม่ได้ และมักตั้งคำถามว่าทำไมอยู่เสมอ
- 4) ทำทนายฎะเปียบ Generation Y ไม่นิยมฎะเปียบ ข้อบังคับ กติกาใดๆ มักตั้งคำถาม และต้องการความยืดหยุ่นเสมอ
- 5) มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพชัดเจน และมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร
- 6) ค่อนข้างกับเทคโนโลยีมีการใช้คอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่ว และมักใช้ชีวิตในโลกอินเทอร์เน็ต
- 7) ชอบการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าจะไม่สามารถนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า กล้าเสี่ยง ยากลอง รู้สึกตื่นเต้นเร้าใจที่จะเปลี่ยนไปสู่สิ่งใหม่
- 8) กระตือรือร้น มีความคล่องแคล่วมาก คิดเร็ว พูดเร็ว ทำเร็ว เมื่อทำอะไรมักจะเห็นผลเร็วๆ บางครั้งเหมือนไม่รอบคอบ ยิ่งทำงานที่ชอบก็จะยิ่งตื่นเต้น กระตือรือร้น แต่เมื่อใดที่ทำงานที่ไม่ชอบก็จะยิ่งเบื่อหน่าย
- 9) มองโลกในแง่ดีมาก เมื่อจะทำอะไรก็มักคิดเชิงบวก หรือคิดในแง่ที่ดีกว่าทุกอย่างเป็นไปได้ และประสบความสำเร็จ รวมทั้งยังมีทัศนคติที่ดีต่อ Baby Boomer & Generation X
- 10) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากมาย มีความคิดริเริ่มที่อยู่ในหัวให้เกิดขึ้นจริง และไม่ยึดติดกับกรอบความคิดสร้างสรรค์นี้ส่งผลมาจากการเลี้ยงดูของบิดามารดาสมัยใหม่ ทำให้มีความมั่นใจ กล้าคิด กล้าทำ
- 11) มั่นใจในตัวเองสูง ความมั่นใจในเชิงลึกของ Generation Y เป็นไปในเชิงรู้สึกดีกับตัวเอง ไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้ใด จนบางครั้งจะถูกเข้าใจว่าไม่อ่อนน้อม แข็งกระด้าง ไม่ค่อยพบความประหม่า หรือเก้อเขินเมื่อต้องพูดต่อสาธารณชนในกลุ่ม Generation Y
- 12) ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า ผู้ที่มีอายุสูงกว่า หรือมีตำแหน่งสูงกว่าโดยอัตโนมัติ แต่หากจะเคารพใครนั้นจะเคารพที่ตัวตนของคนๆ นั้น
- 13) มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เป็นคนเลือกงานไม่ใช่เลือกองค์กร เวลาทำงานกับ Generation Y จึงต้องยื่นข้อเสนอ ที่จะทำหน้าที่ที่สูงกว่าองค์กรงานเสนอให้ และมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมต่อไปสู่ทางเป้าหมายแห่งอาชีพ ทัศนคตินี้จึงสร้างอัตราการลาออกที่สูงมาก

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรดำเนินชีวิต (Berkman, Lindquist and Sirgy, 1997)

ได้อธิบายถึงลักษณะของรูปแบบการดำเนินชีวิตไว้ ดังนี้

1. รูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีลักษณะเป็นกลุ่ม รูปแบบการดำเนินชีวิตลักษณะนี้มีความสัมพันธ์ของบุคคลอื่น ๆ เช่น พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง ฯลฯ เข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตเนื่องจากการมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง

2. รูปแบบการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน นักการตลาดมักจะใช้การคาดคะเนลักษณะของรูปแบบการดำเนินชีวิตลักษณะนี้ เพราะถ้าหากสามารถทราบถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เป็นกลุ่มเป้าหมายส่วนหนึ่งหรือด้านใดด้านหนึ่งก็จะทำให้เข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคกลุ่มนั้นได้ง่ายมากยิ่งขึ้น

3. รูปแบบการดำเนินชีวิตที่สังเกตจากความสนใจ การที่บุคคลให้ความสนใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ รวมไปถึงถึงกิจกรรมที่ชอบทำเป็นประจำสม่ำเสมอ จะสะท้อนถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลๆ นั้นได้

4. รูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคม ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านเพศ อายุ ศาสนา ค่านิยม ฯลฯ มนุษย์จะต้องมีการเรียนรู้และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมอยู่เสมอ

3. ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จัดลำดับขั้นตามความต้องการออกเป็น 5 ขั้น (Maslow, 1970)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการขั้นแรกหรือความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด กล่าวคือ ขั้นนี้มนุษย์ต้องการปัจจัย 4 ประการในการดำรงชีพ คือ อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ทั้งยังหมายรวมถึง อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) เป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้นจากความต้องการทางด้านร่างกาย เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายได้แล้วก็จะเพิ่มความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงทั้งในชีวิต และทรัพย์สินของตน รวมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการใช้ชีวิต

3. ความต้องการการยอมรับจากสังคม (Affiliation or acceptance needs) เมื่อมนุษย์มีความปลอดภัยในชีวิต มีความมั่นคงในหน้าที่การงานแล้ว มนุษย์จะมีความเป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่จะมีการอยู่ร่วมกันในสังคม ความต้องการนี้คือการได้รับความรัก ความปรารถนาดี การชื่นชมยินดีจากผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นระดับความต้องการของมนุษย์ที่สูงขึ้นจากความต้องการการยอมรับจากสังคมเมื่อมนุษย์ไม่ได้พอใจในระดับความต้องการเดิม ความต้องการการยกย่องเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ปรารถนาที่จะได้รับการยกย่อง นับถือจากสังคม หรือได้รับสถานะอันมีเกียรติจากสังคม มีผู้คนให้ความเคารพนับถือ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นระดับความต้องการสูงสุดพัฒนาจากระดับความต้องการการยกย่องเมื่อมนุษย์ผู้นั้นไม่ได้พอใจในระดับความต้องการเดิม ความต้องการความสำเร็จในชีวิตนี้เป็นความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มคน Generation Y ใน อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ 99,923 (กรมการปกครอง, มิถุนายน 2567) คำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) กำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ 5 % และกำหนดความน่าเชื่อถือไว้ 95 % ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบ (Quota sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มแบบ กำหนดกลุ่มประชากร และเลือกตามจำนวนที่ต้องการ หรือตามสัดส่วนของกลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ไปยังคน Generation Y ใน อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ จนครบ 400 คน

ตัวแปรในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้ ตัวแปรต้นได้แก่รูปแบบการทำงาน ของคน Generation Y ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการดำเนินชีวิต ของคน Generation Y

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 3 ส่วน เพื่อใช้ศึกษารูปแบบการทำงาน และพฤติกรรมการดำเนินชีวิต ของคน Generation Y ในอำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ เป็นลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่
เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท (Nominal Scale)
อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
อาชีพประจำ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบการทำงาน ทางผู้วิจัยได้นำรูปแบบการทำงานของ บริษัท ดิจิทัล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน), (2564) เกี่ยวกับการทำงานของ คน Generation Y จำนวน 5 ประการ มาสร้างเป็นข้อคำถามแบบ Interval scale โดยนำแต่ละลักษณะที่สะท้อนความเป็น Generation Y มาตั้งเป็นข้อคำถามในบริบทของรูปแบบการทำงานตามลักษณะนั้นๆ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการดำเนินชีวิต ผู้วิจัยได้นำแนวคิดพฤติกรรมการดำเนินชีวิตของ (Maslow, 1970) มาสร้างเป็นข้อคำถามแบบ Interval scale โดยนำแต่ละลักษณะที่สะท้อนความเป็น Generation Y มาตั้งเป็นข้อคำถามในบริบทของพฤติกรรมการดำเนินชีวิต

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 24-27 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท

ส่วนที่ 2 รูปแบบการทำงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รูปแบบการทำงาน ด้านทำงานได้จากทุกที่ พบว่า อันดับ 1 ให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานน้อยลง แต่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์งานแทน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับ 2 สามารถใช้โปรแกรมสำหรับประชุมงานผ่านระบบออนไลน์ เช่น Zoom, Miro กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับ 3 สามารถใช้โปรแกรม ทำงานจากที่บ้านหรือ ทำงานที่ไหนก็ได้ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย ความชื่นชอบการทำงานในรูปแบบอิสระ มากกว่าการทำงานในสำนักงาน อยู่ในระดับน้อยสุด

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการดำเนินชีวิตของคน Generation Y ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพฤติกรรมการดำเนินชีวิต ด้านความต้องการด้านร่างกาย พบว่า อันดับ 1 การนอนหลับเต็มอิ่มในแต่ละวัน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับ 2 การรับประทานอาหาร

อาหารที่ดีต่อสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับ 3 มีความสุขเมื่อได้ออกกำลังกาย กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย การให้รางวัลตัวเอง โดยการดูแลสุขภาพสม่ำเสมอ อยู่ในระดับน้อยสุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คน Generation Y ในพื้นที่จังหวัดอำนาจเจริญที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีรูปแบบการทำงานที่ต่างกัน

1. เพศที่ต่างกัน มีรูปแบบการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. อายุที่ต่างกัน มีรูปแบบการทำงานโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นรูปแบบการทำงาน ด้านทำงานอย่างฉลาด และด้านทำงานอย่างรักโลก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีรูปแบบการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นรูปแบบการทำงาน ทำงานได้จากทุกที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. อาชีพที่ต่างกัน มีรูปแบบการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 คน Generation Y ในพื้นที่จังหวัดอำนาจเจริญที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่ต่างกัน

1. เพศที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิต โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพฤติกรรมการดำเนินชีวิต ด้านความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง และด้านความต้องการ ความสำเร็จในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.36
2. อายุที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิต โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน ยกเว้นพฤติกรรมการดำเนินชีวิต ด้านความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง และด้านความต้องการ ความสำเร็จในชีวิต มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิต โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. อาชีพที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิต โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และด้านความต้องการการยกย่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
	สมมติฐาน	สมมติฐาน
1. คน Generation Y ในพื้นที่จังหวัดอำนาจเจริญที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีรูปแบบการทำงานที่ต่างกัน		✓
2. คน Generation Y ในพื้นที่จังหวัดอำนาจเจริญที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่ต่างกัน		✓

อภิปรายผล

1. คน Generation Y ในพื้นที่จังหวัดอำนาจเจริญที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีรูปแบบการทำงานในภาพรวมไม่พบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในรายด้าน ของค่าเฉลี่ยรูปแบบการทำงาน ด้านทำงานอย่างฉลาด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่คุ้นเคยกับเทคโนโลยี เนื่องด้วยเป็นวัยที่เติบโตในยุคดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแทนที่แรงงานมนุษย์ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ (อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์ 2557) ได้กล่าวไว้ว่า คน Generation Y เติบโตมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและค่านิยมของสังคม และได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ที่ค่อนข้าง ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีพร้อมในเรื่องของปัจจัยต่าง ๆ อีกทั้งยังได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ที่ค่อนข้าง ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีพร้อมในเรื่องของปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Don Tapscott (2009) กล่าวว่า เจเนอเรชันวาย เป็นกลุ่มคนที่เกิดขึ้นในยุคที่พัฒนาการของคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีดิจิทัลเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมากซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากคนรุ่นก่อน และอาจเป็นเพราะกลุ่มคน Generation Y มีความเปิดใจรับ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างได้ดี จึงมีรูปแบบการทำงานด้านลักษณะประชากรที่ไม่แตกต่างกัน

2. คน Generation Y ในพื้นที่จังหวัดอำนาจเจริญที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิต ในภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ (จิรนนท์ สุธิตานนท์ 2561, หน้า 147-148) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการดำเนินชีวิตของลูกค้ายกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อสินค้า ประเภทเสื้อผ้าแฟชั่น พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ในจังหวัดอำนาจเจริญ มีสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งมีลักษณะของสังคมที่มีค่านิยมเฉพาะ มีความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันจึงทำให้มีพฤติกรรมการใช้ชีวิตไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Assael (2004) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรและค่านิยม อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สานิตย์ หนูนิล (2563) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนเจนเนอเรชันวายในสังคมชนบท ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร ได้แก่ ช่วงอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และอาชีพเสริม

2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ 3) ปัจจัยด้านสังคม และการเมือง ได้แก่ การเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรในชุมชน และผลกระทบจากนโยบายรัฐ 4) ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัย ได้แก่ ลักษณะที่อยู่อาศัย และ 5) ปัจจัยด้านความทันสมัย ได้แก่ ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

3. รูปแบบการทำงานของคน Generation Y ในจังหวัดอำนาจเจริญ

1) ด้านงานได้จากทุกที่ ที่ให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานน้อยลง แต่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์งานแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สามารถใช้โปรแกรม สำหรับประชุมงานผ่านระบบออนไลน์ เช่น Zoom, Miro และ สามารถใช้โปรแกรม ทำงานจากที่บ้านหรือ ทำงานที่ไหนก็ได้ อันดับสุดท้าย ความชื่นชอบการทำงานในรูปแบบอิสระ มากกว่าการทำงานในสำนักงาน อยู่ในระดับน้อยสุด ซึ่งสอดคล้องกับ มนัสนันท์ ศรีนาคร (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องการทำงานทางไกลและที่บ้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการใช้ทำงานทางไกลและที่บ้าน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้านเปรียบเทียบกับการทำงานแบบดั้งเดิม รวมทั้งศึกษาข้อดีของการทำงานทางไกลและที่บ้าน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการทำงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาจำนวน 297คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานที่สำนักงาน (ร้อยละ 79.8) ใช้เวลาทำงานที่สำนักงานและที่บ้านครั้งต่อครั้ง (ร้อยละ 11.1) และเวลาส่วนใหญ่เป็นการทำงานทางไกลหรือที่บ้าน (ร้อยละ 9.1) นอกจากนี้พบว่าเพศ ลักษณะงาน รายได้และเงินเดือน การใช้ระบบการประชุมทางไกล และการส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อเปรียบเทียบความเห็นของผู้ที่ทำงานทางไกล และที่บ้านกับผู้ทำงานแบบดั้งเดิมหรือทำภายในสำนักงาน พบว่าการทำงานทางไกลหรือที่บ้านดีกว่าการทำงานแบบเดิมตามลำดับดังนี้ มีอิสระในการทำงานมากขึ้น สุขภาพจิตดีขึ้นมีความสุขมากกว่าเดิม ความขัดแย้งลดลง พนักงานมีความมั่นใจในการตัดสินใจและการกระทำของตนเองมากกว่าเดิม มีผลงานมากขึ้นกว่าเดิม งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม สามารถสื่อสารและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่าเดิม สามารถสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาได้ดีกว่าเดิม และรายได้และเงินเดือนเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม

2) ด้านงานเท่าที่ต้องการ พบว่า ความชื่นชอบงานที่มีการกำหนดตารางเวลาได้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการทำงานที่ยืดหยุ่นตอบโต้กับการใช้ชีวิต Work-life balance และมุมมองการใช้ชีวิตแบบอิสระเสรี ทำงานเท่าที่ และอันดับสุดท้าย ความชื่นชอบในอาชีพอิสระ หรืออาชีพสัญญาจ้างระยะสั้นอยู่ในระดับน้อยสุด สอดคล้องกับ Hyman, Summers (2004) ที่ได้กล่าวถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Balance) มีความหมายที่ประกอบด้วย 3 คำ ได้แก่ "งาน" "ชีวิต" และ "สมดุล" โดยคำว่า "งาน" หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานทั้งตามที่เวลากำหนดและกิจกรรมที่นอกเหนือเวลาซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ คำว่า "ชีวิต" หมายถึง การใช้ชีวิตกับครอบครัวการมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือใช้เวลาสำหรับสานสัมพันธ์กับคนในครอบครัว คำว่า "สมดุล" หมายถึงการแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลนั้นอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและแต่ละสถานการณ์

3) ด้านงานได้หลายๆ อย่าง พบว่า ทักษะการทำงานได้กว้าง และหลายอย่าง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการทำงานที่มีทักษะหลายด้าน สามารถทำงานได้หลายหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และการทำงานหลายๆ อย่าง เป็นเรื่องที่ท้าทายและสนุก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้าย คือความไม่วิตกกังวล หากได้รับมอบหมายงานในรูปแบบใหม่ที่ต่างจากเดิม อยู่ในระดับน้อยสุด มี

ความสอดคล้องกับ Gokel and Dagli (2017) ที่กล่าวว่า ทักษะการทำงานที่หลากหลายตามแนวคิดของ องค์ประกอบของทักษะการทำงานที่หลากหลายของครู ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการบริหารจัดการเวลา องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และ องค์ประกอบที่ 3 ทักษะทางสังคม

4) ด้านทำงานอย่างฉลาด พบว่า ความสามารถใช้งานเทคโนโลยี หรือเครื่องมือทางดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการติดตามเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับ 3 การให้ความสำคัญกับใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน มากกว่าการใช้แรงงานมนุษย์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย มีความคิดสร้างสรรค์ และนำเสนอสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ อยู่ในระดับน้อยสุด สอดคล้องกับ อนุศักดิ์ ฉันทไพศาล (2558, หน้า 46) ที่ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง กระบวนการใน การวางแผน การดำเนินงาน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน ระบบการทำงาน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้องค์กร มีผลงานที่ได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

5) ด้านทำงานอย่างรักโลก พบว่า การให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่ทำงานอยู่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นการนำสิ่งของในที่ทำงานที่ยังใช้ประโยชน์ได้ กลับมาใช้ใหม่เสมอ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย การเลือกใช้น้ำได้ มากกว่าการใช้ลิฟต์ อยู่ในระดับน้อยสุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จตุพร บุญเฉลิม (2554) เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินโครงการลดโลกร้อนด้วยมือเรา เขตเทศบาลเมืองแม่โจ้ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยพบว่า อายุที่มีนัยสำคัญกล่าวคือ อายุที่ต่างกันมีส่วนร่วมในโครงการลดโลกร้อนด้วยมือเราต่างกัน

4. พฤติกรรมการดำเนินชีวิตของคน Generation Y ในจังหวัดอำนาจเจริญ

1) ด้านความต้องการด้านร่างกาย พบว่า การนอนหลับเต็มอิ่มในแต่ละวัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ และมีความสุขเมื่อได้ออกกำลังกาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย การให้รางวัลตัวเอง โดยการดูแลสุขภาพสม่ำเสมอ อยู่ในระดับน้อยสุด สอดคล้องกับการศึกษาของ อดิศา จิตต์อาจ และคณะ (2566) พบว่า จากการศึกษาและสำรวจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทาง สมรรถภาพทางกายในผู้สูงอายุ แบ่งออกได้เป็น 4 ด้านหลัก คือ 1) ด้านความทนทานของหัวใจ และปอด 2) ด้านระบบทางเดินหายใจ 3) ด้านความยืดหยุ่นของร่างกาย เป็นตัวบ่งชี้ ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของร่างกายผ่านการเคลื่อนที่ ของข้อต่อ ซึ่งส่งผลให้สามารถทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ และ 4) ด้านความแข็งแรงและความทนทานของกล้ามเนื้อ เป็นสิ่ง ที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมาก

2) ด้านความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เท่ากัน คือ การมีสุขภาพความต้องการด้านร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงทางด้านการเงิน ด้านครอบครัว และมีการมีบ้านที่แข็งแรงปลอดภัย คนในบ้านมีความรักใคร่ปรองดองกัน และความมั่นคงในอาชีพ และมีรายได้ดีมีฐานะ เรียงตามลำดับ และลำดับสุดท้าย คือการทำงาน หรืออาชีพที่ปลอดภัยและมีความเสี่ยงน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อยสุด สอดคล้องกับ Alkire (1969) อธิบายว่า ความมั่นคงมนุษย์ คือการป้องกันภัยต่อสิ่งสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ทุกคน จากภัยคุกคามที่ล่อแหลมและกว้างขวาง โดยสอดคล้องกับ ความปรารถนาของมนุษย์ในระยะยาว

3) ด้านความต้องการ การยอมรับจากสังคม พบว่า การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นที่ยอมรับ การมีตัวตนจากคนรอบข้าง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการมีอำนาจในการตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็น ในเรื่องที่สำคัญภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และความต้องการให้ผู้อื่นรับฟัง และยอมรับความคิดเห็นของตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงจากที่ทำงาน อยู่ในระดับน้อยสุด สอดคล้องกับ มานิต คำเล็ก และคณะ (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจอยู่หรือออกจากอาชีพของพยาบาล ในประเทศไทย ด้านปัจจัยการยอมรับจากสังคม (Recognition from social Value) ผลการศึกษา พบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ในอาชีพพยาบาล ในการประกอบอาชีพพยาบาล การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และการเป็นข้าราชการกับการเป็นพยาบาล ซึ่งเป็นค่านิยมของสังคมไทย ทั้งภาครัฐ และเอกชน เนื่องจากการทำงานวิชาชีพพยาบาลเป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ

4) ด้านความต้องการการยกย่อง พบว่า ความต้องการที่จะได้รับการเคารพจากผู้อื่น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ และมีคุณค่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และความเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้น เมื่อได้รับคำยกย่องชมเชยจากคนในองค์กร หรือคนรอบข้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย ต้องการได้รับการยอมรับ ความสนใจ มีสถานภาพ และมีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน จากผลงาน/การทำงาน อยู่ในระดับน้อยสุด สอดคล้องกับ Herzberg (1966) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเน้นที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การได้รับความยกย่อง สถานะตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ความมั่นคงของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว ซึ่งโดยภาพรวมแล้วปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะสอดคล้องและสนับสนุนแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของ Huse and Cummings อย่างมาก

5) ด้านความต้องการ ความสำเร็จในชีวิต พบว่า การมีความเชื่อว่า จุดสูงสุดของชีวิต คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และได้ใช้ชีวิตในแบบต้องการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความต้องการบรรลุเป้าหมายในชีวิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมองหาโอกาสเพื่อพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้นอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการใช้ชีวิตบางอย่างให้ดีขึ้น อยู่ในระดับน้อยสุด สอดคล้องกับ บุรินทร์วรวิทย์ พ่วงอัย และคณะ (2565) ได้กล่าวว่า สังคมที่เกิดพลวัตในปัจจุบันนี้ จะนำไปให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแน่นอน เพราะบุคคลยังมีความต้องการพื้นฐานตลอดจนเป้าหมายในชีวิตการทำงาน และองค์กรยังต้องการความสำเร็จที่วางไว้นั้น การที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และการบริหารองค์กรได้ ผู้บริหารหรือผู้นาองค์กรจะต้องมีการประยุกต์ ปรับใช้ และสร้างแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้พนักงาน กลุ่ม Generation Y สามารถแสดงศักยภาพและแนวคิดตัวเองได้อย่างเต็มที่ ไม่ปิดกั้นการทำงานในรูปแบบใหม่จากพนักงาน นอกจากนี้ผลงานวิจัยยังพบว่า คน Generation Y มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตในด้านลักษณะประชากรที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบไปด้วย การใช้ชีวิตในด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการการยอมรับจากสังคม ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ทุกข้อที่กล่าวมานั้น เป็นคำแนะนำให้กับผู้บริหารในองค์กร สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารทราบถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานขององค์กร และผู้บริหารทราบถึงแนวโน้มในการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์กรให้มีการเติบโตไปพร้อมกับคนรุ่นต่อไปได้ อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจกับ คน Generation Y โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ทราบข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบในการทำงาน และ พฤติกรรมการดำเนินชีวิต ของคน Generation Y โดยละเอียดมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัย ด้านประชากร กับ คน Generation อื่นๆ เพิ่มเติมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร สอนศรี และ พสชนัน นิรมิตรไชนนธ์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/ พนักงานราชการ Generation Y. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย มหาวิทยาลัยบูรพา*. 7 (1).
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2567). *คำรับรองปฏิบัติราชการ กรมการปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระหว่างรองปลัดกระทรวง มหาดไทยกับอธิบดีกรมการปกครอง*. สืบค้นจาก <https://www.dopa.go.th/policy> เมื่อ 10 กรกฎาคม 2567.
- จตุพร บุญเฉลิม. (2554) *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินโครงการลดโลกร้อน ด้วยมือเรา เขตเทศบาลเมืองแม่โจ้ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: เชียงใหม่.
- จิรนนท์ สุธิตานนท์. (2561). *รูปแบบการดำเนินชีวิตของลูกค้ายุคกลุ่มเจนเนอ เรชั่นวายที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อสินค้าประเภทเสื้อผ้าแฟชั่น*. คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการตลาด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เฉลิมพล ต้นสกุล. (2541). *พฤติกรรมศาสตร์สาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: สามัญนิติบุคคลสหประชาพาณิชย์.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีราภา นวลลักษณ์ และชนพัฒน์ ปลื้มบุญ. (2557). *การศึกษา เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเอง และความคาดหวังต่อ คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นอื่น*. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล: จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์

นิพนธ์ ชาญอัมพร. (2557). *รูปแบบการดำเนินชีวิตและความคิดเห็นต่อรายการโทรทัศน์ของ เด็กเจนเนอเรชั่นแซด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

บุรินทร์วรวิทย์ พวนอยู่, อนุชิต บุรณพันธ์, และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). *แรงจูงใจการทำงานในยุค ประวัติใหม่. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2565)*. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์

บุษกร ชีวะธรรมานนท์. (2552). *ความรู้และพฤติกรรมในการจัดการขยะในครัวเรือนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บริษัท ดิทโต้ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). (2564). *5 รูปแบบการทำงานในอนาคตที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต*. สืบค้นจาก <https://www.dittothailand.com/ditto/news/5-working-edition-in-the-future/> เมื่อ 16 กรกฎาคม 2567.

บริษัท โคแทคติก มีเดีย จำกัด. (2565). *Gen Y คืออะไร? ลักษณะนิสัยและ Lifestyle ที่ควรรู้*. สืบค้นจาก <https://www.cotactic.com/blog/generation-y/> เมื่อ 16 กรกฎาคม 2567.

บริษัท เทนเซ็นต์โฮลดิ้งส์ จำกัด. (2565). *Gen B, Gen X, Gen Y และ Gen Z อยู่ในกลุ่ม อายุเท่าไร แต่ละเจนมีความแตกต่างอย่างไร*. สืบค้น จาก <https://www.sanook.com/campus/1401267/> เมื่อ 18 กรกฎาคม 2567.

พัชสิริ ชมภูคำ, ณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชั่น Y และเจนเนอเรชั่น Z ใน เขตกรุงเทพมหานคร*. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์

มานิต คำเล็ก, สิทธิพร อินทุวงศ์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจอยู่หรือ ออกจากอาชีพของ พยาบาล ในประเทศไทย*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (2021): กรกฎาคม - ธันวาคม 2564 หลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์.

มนัสนันท์ ศรีนาการ. (2553). *การทำงานทางไกลและที่บ้าน (Telework and Work at Home)*. *วารสาร การจัดการสิ่งแวดล้อม*. 6(1). 109-118.

ศรีกัญญา มงคลศิริ. (2548). *Power gens branding*. พิมพ์ที่ ดั่ง เช็นเตอร์: กรุงเทพมหานคร.

सानิตย์ หนูนิล. (2563). *รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนเจนเนอเรชั่นวายในสังคมชนบท*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). *จับให้มันคั่นให้เวิร์ค*. กรุงเทพฯ: บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

อดิศยา จิตต์อาจ, อีรณันท์ ตันพานิขย์, นิรอมลี มะกาเจ และอำนาจ ตันพานิขย์. (2566).

ผลของการเปรียบเทียบโปรแกรมการออกกำลังกายด้วยโยคะและโปรแกรม การออก

กำลังกายด้วยรำไทชิที่มีต่อการทรงตัวของผู้สูงอายุ. ปีที่ 43 ฉบับที่ 5 (กันยายน - ตุลาคม) พ.ศ.

2566. คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ การกีฬา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อนุศักดิ์ ฉันทไพศาล. (2558). *การบริหารงานคุณภาพในองค์กรการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น

อัสน์อุไร เตชะสวัสดิ์. (2547). *พฤติกรรมกรบริโภค*. นนทบุรี: บริษัท ซี.วี.แอล. การพิมพ์

อาภรณ์ รัช. (2560). *ภูมิปัญญาชาวบ้านกับความหลากหลายทางชีวภาพ*. สืบค้นจาก

<https://www.scimath.org/lesson-biology/item/7051-2017-05-23-14-19-46> เมื่อ 15 สิงหาคม 2567.

อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. (2557). *ทัศนคติทางเพศของประชากรรุ่นใหม่*. ในยุพิน วรสิริอมร,

จงจิตต์ ฤทธิรงค์, ศุทธิดา ขวณัน, พจนา หันจางสิทธิ์ (บรรณาธิการ). ประชากร และสังคม 2557: การเกิด
และความมั่นคง ในประชากรและสังคม. นครปฐม: สถาบันวิจัย ประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

233-249.

Alderfer, P.C. (1972). *Existence Relatedness and Growth: Human need in Organization
Settings*. New York: Free Press.

Alkire, A. A. (1969). *Social power and communication within families of disturbed and
nondisturbed preadolescents*. Journal of Personality and Social Psychology, 13(4),
335-349.

Assael, H. (2004). *Consumer behavior: A strategic approach*. Boston, NY: Houghton
Mifflin Company.

Berkman, H. W., Lindquist, J. D., & Sirgy, M. J. (1997). *Consumer behavior*. Chicago,
IL: NTC Publishing Group.

Dharma, N. (2010). *Gen B, gen X, gen Y: The power of generation*. from [http://guru-
marketingThailand.blogspot.com/209/05gen-b-genx-gen-y-power-of
generation.html](http://guru-marketingThailand.blogspot.com/209/05gen-b-genx-gen-y-power-of-generation.html). (in Thai). Retrieve 20 September 2024.

Don Tapscott. (2009). *Grown up digital: how the net generation is changing your world*.
New York: McGraw Hill.

Gokel, O, & Dagli, G. (2017). *Effects of social trainine program on social skills of youne
people*. Eurasio Journal of Mothematics, Science and Technology Education, 13(1111),
7365-7373.

Herzberg, F.I. (1966). *Work and the nature of man*. World. London : Crosby Lockwood Staples.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, and Barbara B. Synderman. (1959). *The motivation
to Work*. New York: John Wiley & Sons

- Hyman & Summers.(2004). *Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy*. Personnel Review, 33(4), 418-429.
- Kotler, Philip. (2000). *Marketing Management. The Millennium edition*. New Jersey: Prentic - Hall.
- Lefton, L. A., Brannon, L., Boyes, M. C., & Ogden, N. A. (2008). *Psychology (Third Canadian Ed.)*.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and personality. 2 nd ed*. New York: Harper & Row.
- Mongkolsiri, S. (2005). *Powergens Branding. Bangkok: BrandAgebooks*. (in Thai).
- Nevid, J. S., Pastva, A., & McClelland, N. (2012). *Writing-to-learn assignments in introductory psychology: Is there a learning benefit?*. Teaching of Psychology, 39(4), 272-275.
- Sathish, S. & Rajamohan, A. (2012). *Consumer behavior and lifestyle marketing*. International Journal of Marketing, Financial Service & Management Research, 1(10), 152-166.
- Solomon, M. R. (2018). *Consumer behavior: Buying, having, and being (12nd ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Solomon. (2009). *Consumer behavior: buying, having and being*. Boston: Pearson.
- Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. Training & Development, 54(1), 60-60.