

ค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z
(Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

The Impact of Work Values on the Quality of Working Life of Generation Z in Bangkok
and Metropolitan Areas

อัจฉรา เชื้อวรวัตรกุล¹ สมบูรณ์ ศรีอนุรักษวงศ์²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงาน (Work Values) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2. เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงาน (Work Values) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 27-29 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 20,000 บาท และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป (2) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นสูงที่สุด (3) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (4) ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่าค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ร้อยละ 40.2

คำสำคัญ : ค่านิยมในการทำงาน,คุณภาพชีวิตในการทำงาน,เจนเนอเรชัน Z

¹อัจฉรา เชื้อวรวัตรกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) รุ่นที่ 25 มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²สมบูรณ์ ศรีอนุรักษวงศ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ฝายหลักสูตร โครงการพิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This independent study aims to Examine the work values of Generation Z in Bangkok and its metropolitan area Investigate the quality of working life (QWL) of Generation Z in Bangkok and its metropolitan area, with a sample size of 400 participants. The analysis revealed the following findings Most respondents were female, aged between 27-29 years, single, held a bachelor's degree, had an average monthly income of 20,000 THB or less, and had over five years of work experience. Respondents placed a highest level of importance on overall work values, with the highest emphasis on interpersonal understanding. Respondents' opinions on the quality of working life of Generation Z, in general, were at a highest level, with the highest rating given to work attributes based on legal and justice principles. The hypothesis testing indicated that work Values significantly influenced the quality of working life for Generation Z in Bangkok and its metropolitan area, with a statistical significance level of 40.2 percent.

Keywords : Work Values, Quality of Working Life, Generation Z

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้รูปแบบการทำงาน และค่านิยมของคนในแต่ละรุ่นเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะ เจเนอเรชัน Z (Generation Z) ซึ่งในประเทศไทย กลุ่มนี้ครอบคลุมคนที่มีอายุ 15-29 ปี หรือเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538-2552 และมีจำนวนประมาณ 13 ล้านคน (ร้อยละ 20 ของตลาดแรงงานในปี 2563) พวกเขาเติบโตในยุคดิจิทัล จึงมีลักษณะเฉพาะ ในการปรับตัวกับเทคโนโลยี และการสร้างสมดุลชีวิต จึงเกิดค่านิยมในการทำงานในรูปแบบที่ต่างจากเดิม มีความเชื่อหรือมุมมองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในที่ทำงานให้ความสำคัญกับคุณค่ามากกว่าผลตอบแทน เช่น การพัฒนาตนเอง ความหลากหลายในองค์กร และการได้รับประสบการณ์การทำงานที่มีความหมาย อย่างไรก็ตาม ผลสำรวจในบางประเทศพบว่า เจเนอเรชัน Z (Generation Z) มีปัญหาในการทำงานร่วมกับรุ่นอื่น เนื่องจากขาดทักษะการสื่อสารแบบเผชิญหน้า และมีปัญหาด้านมารยาทในการทำงาน ทำให้สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพวกเขา ในด้านต่างๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โอกาสพัฒนาตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศ การเข้าใจค่านิยม และความต้องการของคนเจเนอเรชัน Z (Generation Z) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนากลยุทธ์และนโยบาย

ทรัพยากรบุคคล องค์กรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้จะสามารถดึงดูดและรักษานักงานศักยภาพสูงได้ อีกทั้งยังส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน

ดังนั้นการศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ ค่านิยมในการทำงาน และ คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเน้นความสำคัญของการทำความเข้าใจค่านิยมและทัศนคติของคนกลุ่มนี้ ซึ่งเป็นแรงงานรุ่นใหม่ที่มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรและการทำงานในอนาคต ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรในการพัฒนานโยบายและแนวทางการทำงาน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งสร้างความพร้อมขององค์กรในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของแรงงานในยุคใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของค่านิยมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1.ค่านิยมในการทำงานส่งผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตของการวิจัย

(1) ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ กลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ทั้งหมด ที่มีอายุตั้งแต่ 15-29 ปี (พ.ศ. 2538-2552) ที่กำลังทำงาน หรือฝึกงาน ในบริษัทเอกชนและสถานที่ราชการ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ค่านิยมในการทำงาน (Work Values) และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) (3) ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่เดือน สิงหาคม ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

(1) ประโยชน์เชิงวิชาการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษา และเพื่อพัฒนารูปแบบการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) (2) ประโยชน์เชิงนโยบาย ทำให้ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่ทำงานร่วมกับกลุ่มเป้าหมาย

ของงานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจเนอเรชัน Z (Generation Z) สามารถกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

1.ค่านิยมในการทำงาน (Work Values) ชวาร์ทซ์ (Schwartz ,1992) อธิบายว่า "ค่านิยม" เป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคล โดยค่านิยมในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับความเชื่อที่แต่ละคนยึดถือว่ามีความสำคัญในงาน เช่น ความสำเร็จ ความยุติธรรม ความมั่นคง และความสัมพันธ์กับผู้อื่น แนวคิดของชวาร์ทซ์ (Schwartz,1994)ค่านิยมในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ (1) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การให้ความสำคัญกับความคิดและการกระทำที่ เป็นอิสระของตนเอง และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยทิศทางของตน การกระตุ้น และสุขนิยม (2) การอนุรักษ์ หมายถึง การให้ความสำคัญกับการทำตามข้อกำหนดหรือข้อบังคับ การรักษาการปฏิบัติ แบบดั้งเดิมและความมั่นคง ประกอบด้วย ความปลอดภัย การคล้อยตาม และประเพณี (3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การให้ความสำคัญกับการแสวงหาความสำเร็จและการมีอำนาจ เหนือผู้อื่น ประกอบด้วย อำนาจ และความสำเร็จ (4) การเข้าใจผู้อื่น หมายถึง การให้ความสำคัญกับการยอมรับความเท่าเทียมของผู้อื่นและคำนึง ถึงสวัสดิการ ประกอบด้วย ความเมตตา กรุณา และความเป็นสากล

2.คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ริชาร์ด อี. วอลตัน(Richard E. Walton ,1973) ได้กำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้านซึ่งมุ่งเน้นให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ดังนี้ (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (3) โอกาสในการพัฒนาและการเติบโตในงาน (4) การยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร (5) สิทธิและความเป็นธรรมในที่ทำงาน (6) การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (7) ความสำคัญและความเกี่ยวข้องกับสังคม (8) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฟรานซิส และ โฮเฟิล (Francis & Hoefel ,2018) ซึ่งระบุว่า คนเจเนอเรชันZ (Generation Z) มักเลื่อนการสร้างครอบครัวไปเป็นลำดับรอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายงาน และการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตก่อน การศึกษาระดับปริญญาตรีที่พบในกลุ่มตัวอย่างสะท้อนถึงความสำคัญของการศึกษา ซึ่งการได้รับวุฒิการศึกษาที่ช่วยเปิดโอกาสทางอาชีพ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานสมัยใหม่

งานวิจัยใน บีเอ็มซี จิตวิทยา (BMC Psychology ,2024) ระบุว่าความสามารถในการปรับตัวในอาชีพ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรช่วยเพิ่มความผูกพันในงาน ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวในอาชีพ (Career Adaptability) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) และความไม่มั่นคงในงาน (Job Insecurity) ต่อความผูกพันในงาน (Job Commitment) งานวิจัยพบว่า ความสามารถในการปรับตัวในอาชีพ และ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มีผลในการเพิ่มความผูกพันในงานอย่างชัดเจน เนื่องจากทั้งสองปัจจัยช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคง และการมีคุณค่าภายในองค์กร แต่ในขณะเดียวกัน ความไม่มั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ลดทอนความผูกพันในงาน เพราะมันทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในอนาคตของพวกเขาในองค์กรซึ่งให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน และสร้างความสอดคล้องที่ดีกับค่านิยมของบุคคลในองค์กร เพื่อลดผลกระทบจากความไม่มั่นคงในงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเติบโตในอาชีพสามารถช่วยเพิ่มความผูกพันในงานและลดความรู้สึกไม่มั่นคงในระยะยาว การปรับตัวและความมั่นคงในงานจึงเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานกับองค์กร และส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาวของทั้งสองฝ่าย

งานวิจัยในวารสารธุรกิจและจิตวิทยา (Journal of Business and Psychology,2023) ได้เน้นถึงบทบาทสำคัญของการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working) และการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work-Life Balance) โดยให้ความสำคัญกับการปรับรูปแบบการทำงานให้เข้ากับความต้องการของพนักงาน การวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของพนักงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ในงานประจำวัน ยังช่วยให้พนักงานรับมือกับความท้าทายในที่ทำงานได้ดีขึ้น และลดความรู้สึกกดดันจากการทำงานในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญ

สมิธ, เจ., และโด, อาร์ (Smith, J., & Doe, R. ,2024) การเสริมพลังให้กับคนรุ่น Z ในองค์กรการผลิต การขยายขอบเขตการกำหนดตนเองด้วยปัจจัย 6 ประการ มุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจของ Generation Z ในองค์กรการผลิต ระบุว่าแรงจูงใจของบุคคลเกิดจากความพึงพอใจในความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐาน ได้แก่ ความสามารถ (Competence), ความสัมพันธ์ (Relatedness) และ ความเป็นอิสระ (Autonomy) การศึกษานี้ขยายกรอบแนวคิดของ SDT ด้วยการเพิ่มปัจจัย 6 ด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจของ Generation Z พบว่า การพัฒนาตนเองและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของ Generation Z ในองค์กรการผลิต การให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของ Generation Z

วารสารจิตวิทยาฟรอนเทียร์ (Frontiers in Psychology ,2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวในอาชีพ (Career Adaptability) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life - QWL) โดยเน้นว่าความสามารถนี้มีผลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

นอกจากนี้ ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ยังถูกระบุว่าเป็นตัวกลางสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างความสามารถในการปรับตัวกับคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน การศึกษานี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวในอาชีพของพนักงาน โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะการปรับตัวและส่งเสริมความผูกพันในงานจะสามารถสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นให้แก่พนักงานได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2565) รายงานการสำรวจคนเจนเอเรชั่น Z ในตลาดแรงงานไทยการสำรวจพบว่า คนเจนเอเรชั่น Z ให้ความสำคัญอย่างมากกับการพัฒนาตนเองในด้านทักษะและความรู้เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ พวกเขาแสวงหาองค์กรที่สามารถสนับสนุนการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่องในหน้าที่การงาน องค์กรที่มีการลงทุนในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดฝึกอบรม ทักษะการเรียนรู้ หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง จะได้รับความสนใจและความภักดีจากกลุ่มแรงงานเจนเอเรชั่น Z มากกว่าองค์กรที่ไม่มีการสนับสนุนในด้านนี้ งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมการเลือกงานและการคงอยู่ในองค์กรของคนเจนเอเรชั่น Z

พลอยชมพู เหมหงษา (2563) เรื่อง แรงจูงใจและค่านิยมในการปฏิบัติงานของ Generation Z ในกรุงเทพมหานคร ผลวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการเข้าใจผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการอนุรักษ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาตนเอง

ธิตมา ไชยมงคล (2564) เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ในองค์กรการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดึงดูดและรักษาคคนรุ่นใหม่ในองค์กร โดยมุ่งเน้นกลุ่มคนเจนเอเรชั่น Z (Generation Z) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าคนเจนเอเรชั่น Z ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และการพัฒนาตนเองเป็นหลัก มากกว่าการได้รับผลตอบแทนทางการเงินเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้พวกเขายังคาดหวังให้องค์กรมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นในการทำงาน และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานรุ่นใหม่ จะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษามบุคลากรที่มีคุณภาพในระยะยาว

คุณิตา ไตรอังกูร (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ที่ได้รับเลือกมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งทำงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ประเภทรูทกิจที่อยากร่วมงานด้วย พบว่าสนใจธุรกิจพัฒนาและให้บริการเกม ธุรกิจให้บริการเทคโนโลยี และซอฟต์แวร์ ธุรกิจโฆษณา สื่อประชาสัมพันธ์ และวัฒนธรรมองค์กรที่สนใจได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) ดังนั้น องค์กรจึงจะต้องออกแบบโครงสร้างเงินเดือน สวัสดิการที่เหมาะสม สามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานได้ การกำหนดลักษณะงานที่มีความท้าทายลงมือทำให้เป็นจริงได้ด้วยตนเอง การตกแต่งสำนักงานที่เอื้อต่อการคิดหาไอเดียใหม่ๆ

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เพื่อให้องค์กรได้เกิดเป็น Employer of choice ของคนยุคใหม่ที่เริ่มเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน

ผกาดี ก้อนคำดี (2565) ศึกษาเรื่องทัศนคติของคนกลุ่มเจนเอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาทัศนคติของคนกลุ่มเจนเอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ อิทธิพลใดที่มีผลต่อการประสบความสำเร็จของเจนเอเรชันนี้ รวมไปถึงศึกษาความต้องการของกลุ่มเจนเอเรชัน Z ต่อการประกอบอาชีพในอนาคตผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาชั้นปี ที่ 4 และพนักงานเอกชน ผู้มีประสบการณ์ทำงาน 1 ถึง 2 ปี ส่วนมีปรัชญาชีวิตเป็นของตัวเอง การประสบความสำเร็จของคนกลุ่มเจนเอเรชัน Z คือ ต้องการใช้ชีวิตอย่างคนธรรมดาที่มีความสุขในทุกๆวัน โดยไม่ต้องกดดันชีวิตของตัวเอง ความต้องการและความมุ่งมั่นของคนเจนเอเรชันนี้ได้เปลี่ยนไปแล้ว การเป็นคนธรรมดาในแบบของตัวเอง เป็นความสุขอย่างหนึ่งที่คนเจนเอเรชันนี้ต้องการ อิทธิพลของครอบครัวว่าด้วยเรื่องความกตัญญูซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของสังคมไทยก็เข้ามามีอิทธิพลกับกลุ่มเจนเอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จด้วยเช่นกัน และในอนาคตพบว่าการหาเงินในปัจจุบันไม่จำเป็นต้องทำงานราชการ หรือการเป็นพนักงานประจำที่อยู่ในกรอบและกฎเกณฑ์ หากต้องต้องเผชิญกับสังคมการทำงานที่ไม่ดี ไม่มีความสุข หรือไม่มีความสุขของตัวเอง พวกเขาจะไม่ลังเลที่จะลาออกจากบริษัท และพวกเขาคิดว่าสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีงานใหม่รองรับ เพราะยังมีงานอื่นๆ อีกมากมายที่พวกเขาสามารถทำได้

วิลาวัลย์ ม่วงพลับ (2567) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ และการได้ทำงานที่ทำทนายความสามารถ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 62 นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านตัวงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ณัชชศ โมธินา (2566) การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัท Start up พบว่าพนักงานในบริษัท Start-up มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานหลายด้าน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและพัฒนาด้านความสามารถ และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม ยังคงมีข้อเสนอให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพิ่มสวัสดิการที่เหมาะสม และจัดกิจกรรม CSR เพื่อสร้างประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและการสร้างสมดุลในชีวิตจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและความผูกพันในองค์กร

กล้าหาญ ณ น่าน (2566) ทำการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมงาน วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมและองค์ประกอบสภาพแวดล้อม การทำงานทางกายภาพและทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ทั่วไปที่มีอายุตั้งแต่ 15-29 ปี (พ.ศ. 2538-2552) ที่กำลังทำงาน หรือฝึกงาน ในบริษัทเอกชนและสถานที่ราชการ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ที่แท้จริงจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 0.05 ตามสูตรคอแครอน (Cochran, 1977) ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และวิธีการคัดเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Selection) จากนั้นนำข้อมูล ทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวความคิด และ (2) สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นตรง (multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 27-29 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 20,000 บาท และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปใช้เพื่อเข้าใจลักษณะของกลุ่มเป้าหมายและอาจใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนา นโยบายหรือกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มนี้ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานโดยภาพรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และให้ความสำคัญระดับมากที่สุด รองลงมาคือให้ความสำคัญระดับมากที่สุดกับค่านิยมในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการอนุรักษ์ และค่านิยมในการทำงานด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ให้ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย คุณภาพชีวิตในการ

ทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมและด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งนี้จาก ค่านิยมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีเพียง 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านจะเห็นว่าค่านิยมในการทำงานด้านการพัฒนาตนเองส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) มากที่สุด รองลงมาคือค่านิยมในการทำงานด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และน้อยที่สุดคือค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่น ตามลำดับ ค่านิยมในการทำงาน 1 ด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ได้แก่ ค่านิยมในการทำงานด้านการอนุรักษ์ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 27-29 ปีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 20,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในบริบทของเพศหญิง มักมีบทบาทสำคัญในองค์กร โดยเฉพาะในด้านการแสดงออก ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำงาน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยที่สอดคล้องของผกาดี ก้อนคำดี (2565) การศึกษานี้สำรวจทัศนคติและแรงจูงใจของคนเจนเนอเรชัน Z ต่อความสำเร็จ พบว่าค่านิยมด้านการพัฒนาตนเองเป็นแรงผลักดันหลักในการบรรลุเป้าหมายทางอาชีพ โดยเฉพาะในกลุ่มเพศหญิงที่มีสถานภาพโสด และศุณิศา ไตรอังกูร (2562) พบว่าค่านิยมด้านการพัฒนาตนเองและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคนเจนเนอเรชัน Z โดยเฉพาะในกลุ่มเพศหญิงที่มีสถานภาพโสด

การให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การอนุรักษ์ การพัฒนาตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น พบว่ามีความสำคัญโดยภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการเข้าใจผู้อื่นซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง การอนุรักษ์ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ทั้งนี้ในภาพรวมแสดงให้เห็นว่าคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่เปิดเผยและยอมรับ

ความหลากหลาย สร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เป็นมิตรลดความขัดแย้งในที่ทำงาน การเคารพความคิดเห็นที่หลากหลายและการสนับสนุนทีมงานในทุกระดับ ช่วยลดความตึงเครียดในองค์กร และเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ งานวิจัยของ สมิธ, เจ., และ โด, อาร์ (Smith, J., & Doe, R., 2024) การเสริมพลังให้กับคน Gen Z ในองค์กรการผลิต: การขยายขอบเขตการกำหนดตนเองด้วยปัจจัย 6 ประการ มุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจของ Generation Z ในองค์กรการผลิต ซึ่งระบุว่าแรงจูงใจของบุคคลเกิดจากความพึงพอใจในความต้องการทางด้านจิตวิทยาพื้นฐาน ได้แก่ ความสามารถ (Competence), ความสัมพันธ์ (Relatedness) และ ความเป็นอิสระ (Autonomy) พบว่า การพัฒนาตนเองและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของ Generation Z ในองค์กรการผลิต การให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของ Generation Z ได้อีกทั้งผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ พลอยชมพู เหมหงษา (2563) เรื่อง แรงจูงใจและค่านิยมในการปฏิบัติงานของ Generation Z ในกรุงเทพมหานคร ผลวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการเข้าใจผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการอนุรักษ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับการศึกษา ผกาดี ก้อนคำดี (2565) เรื่อง ทักษะของคณกุลเจนเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของคณกุลเจนเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ พบว่าพวกเขาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติมา ไชยมงคล (2564) เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า คนเจนเนอเรชัน Z ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และการพัฒนาตนเองมากกว่าผลตอบแทนทางการเงินเพียงอย่างเดียว งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นหนึ่งในแรงจูงใจหลักในการทำงานของคนรุ่นใหม่

ประเด็นที่น่าสนใจคือ ถึงแม้การศึกษาจะมีความแตกต่างกันในลำดับของการให้ความสำคัญ ค่านิยมในการทำงานแต่ละด้านเป็นที่สังเกตได้ว่า ในรายละเอียดของแต่ละด้านของค่านิยมในการทำงานของคณกุลเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ยังคงให้ความสำคัญกับค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นและการพัฒนาตนเองของคณกุลเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพวกเขา

ในส่วนของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) มีความคาดหวังและมุมมองที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อน ความเข้าใจในคุณภาพชีวิตของพวกเขาจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับกลยุทธ์เพื่อสร้างความพึงพอใจและดึงดูดคนรุ่นใหม่ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวลัย ม่วงพลับ (2567) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การมีสิทธิพลในการตัดสินใจ และการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านตัวงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนขั้น หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กล้าหาญ ณ น่าน (2566) เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและองค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและองค์ประกอบทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม และสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัชชศ โมธินา (2566) พบว่าพนักงานในบริษัท Start-up มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานหลายด้าน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การพัฒนาขีดความสามารถ และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อเสนอให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพิ่มสวัสดิการที่เหมาะสม และจัดกิจกรรม CSR เพื่อสร้างประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและการสร้างสมดุลในชีวิตจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและความผูกพันในองค์กร

ประเด็นที่น่าสนใจคือความคิดเห็นในแต่ละด้านสะท้อนถึงความต้องการที่หลากหลายและความสำคัญของเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในการสร้างคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน การตอบสนองความต้องการเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาพนักงานในกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในระยะยาว เน้นความยุติธรรมในที่ทำงาน การพัฒนาตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่าค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้านจะเห็นว่าค่านิยมในการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการเข้าใจผู้อื่น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในขณะที่ค่านิยมในการทำงานด้านการอนุรักษ์ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผลของความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน

สรุปได้ว่าค่านิยมการทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การปรับตัว การพัฒนาตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น

ซึ่งค่านิยมเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและส่งเสริมการเติบโตของพนักงาน เจเนอเรชัน Z (Generation Z) ในองค์กร องค์กรควรพิจารณาส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมเหล่านี้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานรุ่นใหม่ และเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการจากผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าค่านิยมในการทำงานของกลุ่มคนเจเนอเรชัน Z (Generation Z) ด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการเข้าใจผู้อื่น ตามลำดับ ดังนั้น(1) ด้านการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนเจเนอเรชัน Z (Generation Z) แสดงถึงความต้องการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การสร้างเส้นทางการเติบโตในอาชีพ และการจัดอบรมพัฒนาทักษะใหม่ ๆ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร (2) ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เจเนอเรชัน Z (Generation Z) ให้ความสำคัญกับการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานและการปรับตัวกับสถานการณ์ใหม่ ๆ องค์กรควรสนับสนุนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การอบรมด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการออกแบบงานที่ท้าทาย เพื่อพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ (3) ด้านการเข้าใจผู้อื่น เจเนอเรชัน Z (Generation Z) ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การยอมรับความคิดเห็น และการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในองค์กร ช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มความผูกพันในทีมการยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลายและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (4) ด้านการอนุรักษ์ แม้ผลการวิจัยจะไม่ได้แสดงถึงอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในกลุ่มคนเจเนอเรชัน Z (Generation Z) แต่การส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ เช่น สร้างความผูกพันระหว่าง คนเจเนอเรชัน Z (Generation Z) และองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่าค่านิยมเก่าและใหม่สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างลงตัว ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบและแนวทางขององค์กรโดยใช้วิธีการที่ยืดหยุ่นและไม่กดดัน จะสามารถทำงานร่วมกับทีมได้ดีขึ้น โดยยังคงมีความรู้สึกถึงความเป็นตัวของตัวเอง สื่อสารถึงเป้าหมายระยะยาวขององค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัวของพวกเขา สร้างแรงบันดาลใจให้มองเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ในมิติใหม่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของคนเจเนอเรชัน Z (Generation Z)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

(1) การขยายพื้นที่การศึกษาไปยังพื้นที่ในส่วนต่าง ๆ ของประเทศไทย เช่น ภาคเหนือ ภาคอีสาน และภาคใต้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ

นอกจากนี้การเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่เมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร กับพื้นที่ชนบท จะช่วยให้เข้าใจถึงความแตกต่างด้านค่านิยมและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (2) การเพิ่มตัวแปรที่ศึกษามากขึ้น ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในมิติของค่านิยมที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่านิยมด้านความมั่นคงทางการเงินและความมั่นคงในงาน ค่านิยมด้านการทำงานที่สมดุล (Work-Life Balance) ซึ่งเป็นแนวโน้มที่สำคัญในปัจจุบัน รวมถึงค่านิยมด้านสุนทรียภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และมีแรงบันดาลใจ อีกทั้งยังควรศึกษาค่านิยมที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรและการเป็นผู้นำ ที่มีผลต่อพฤติกรรมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน (3) การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยแนะว่าครั้งต่อไปควรใช้วิธี การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ช่วยเสริมความเข้าใจในรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานและแรงจูงใจของ กลุ่มคนเจนเนอเรชัน Z (Generation Z) ใช้ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและวิเคราะห์ความแตกต่างในค่านิยมระหว่างกลุ่มย่อยของ เจเนอเรชัน Z (Generation Z) เช่น กลุ่มเพศ หรือกลุ่มอาชีพ ดำเนินการการวิจัยระยะยาว เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในช่วงเวลาที่ต่างกัน (4) การเปรียบเทียบระหว่างรุ่น เพิ่มการศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง Generation Z กับกลุ่มรุ่นอื่น เช่น Generation Z และ Millennials เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่านิยมในการทำงานและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- กล้าหาญ ณาน. (2566). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม.วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 15(1), 75-90.
- คุณิดา ไตรอังกูร. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณัชชศ โมธินา. (2566).การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง.สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหาวัฒนัติต,มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธิติมา ไชยมงคล. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ในองค์กร. วารสารบริหารทรัพยากรมนุษย์, 9(2), 34-50.
- ผกาดี ก้อนคำดี. (2565). ทักษะคิของคณกลุ่มเจเนอเรชัน Z ต่อการประสบความสำเร็จ.สารนิพนธ์ปริญญา การจัดการมหาวัฒนัติต,วิทยาลัยการจัดการ,มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พลอยชมพู เหมหงษา. (2563).แรงจูงใจและค่านิยมในการปฏิบัติงานของ Generation Z ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาวัฒนัติต,มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- วิลาวัณย์ ม่วงพลับ. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 14(2), 45-62.ของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). รายงานการสำรวจคนเจนเอเรชัน Z ในตลาดแรงงานไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- BMC Psychology. (2024). Career adaptability and work engagement: The mediating role of person-organization fit. BMC Psychology. Retrieved from <https://bmcp psychology.biomedcentral.com>.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018) - บทความ 'True Gen': Generation Z and its implications for companies จาก McKinsey & Company.
- Frontiers in Psychology. (2019). Career adaptability and employee well-being: The mediating role of work engagement. Frontiers in Psychology. Retrieved from <https://www.frontiersin.org>.
- Schwartz, S. H. (1992). "Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries." Advances in Experimental Social Psychology, 25, 1-65.
- Journal of Business and Psychology. (2023). Self-development and digital work-life balance: New paradigms for the digital era. Journal of Business and Psychology. Retrieved from <https://link.springer.com>.
- Smith, J., & Doe, R. (2024). Empowering Generation Z in manufacturing organizations: A 6-factor self-determination extension. Journal of Workplace Motivation and Development, 12(3), 145–165.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it? Sloan Management Review, 15(1), 11-21.