

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย ของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Factors Influencing Working Behavior of Generation Y Officers at Public Universities in the Northeast Region

กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย¹ นิชาพร ฤทธิบุรณ์² และสุธนา บุญเหลือ³

Kanyarat Pattanaprasitchai¹ Nichaporn Ritthiboon² and Sutana Boonlua³

¹นักพัฒนาบุคลากรปฏิบัติการ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²นักวิชาการศึกษา คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³อาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อีเมล: kanyarat.p@acc.msu.ac.th

วันที่รับบทความ(Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

17 ธันวาคม 2564

11 พฤษภาคม 2565

20 พฤษภาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ Generation Y มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามด้วยมาตรวัดแบบ Likert จำนวน 5 ระดับ ทำการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (29 ราย) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (187 ราย) และมหาวิทยาลัยนครพนม (50 ราย) รวมจำนวน 266 ราย มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติคือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่องานการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยที่เจ้าหน้าที่กลุ่ม Generation Y มักให้ความสนใจกับความท้าทายของงานและผลสำเร็จของงาน มีการเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และชอบงานที่ทำท้าทายเพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

คำสำคัญ: คุณลักษณะ, พฤติกรรมการทำงาน, มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,
เจนเนอเรชั่นวาย

ABSTRACT

The objectives of this research were to: study the characteristics and working behavior of generation Y officers and investigate the characteristics influencing working behavior of generation Y officers at public universities in the Northeast region. The questionnaire with a 5-level Likert scale was collected from staff of 3 public universities in the Northeast region, namely Kalasin University (29 respondents), Mahasarakham University (187 respondents), and Nakhon Phanom University (50 respondents), a total of 266 respondents. The data was analyzed using statistical techniques such as frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation analysis, and a simple linear regression analysis. The results showed that most of the generation Y officers at public universities in the Northeast region had open characteristics. The highest satisfaction in working behavior of generation Y officers always pay attention to the challenges of the job and the successfulness. The generation Y officers are open-minded and adapt well to all situations and prefer to challenging tasks to discover new things.

Keywords: Characteristics, Working Behavior, Public Universities in the Northeast Region, Generation Y

บทนำ

องค์กรทุกประเภท ทั้งที่แสวงหาหรือไม่แสวงหากำไรต้องมีการพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์ และมีการพัฒนาความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจำเป็นต้องดูแลคุณภาพชีวิตที่ดีของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ดี (มินิชา โลห์เจริญกาล, 2559) ซึ่งในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในสิ่งที่จะทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ แม้ว่าทรัพยากรของแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยทรัพยากรในรูปของเงิน หรือไม่ใช้เงิน เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร สถานที่ และเทคโนโลยีก็ตาม (เสฏฐวุฒิ หนู่มคำ และคณะ, 2559) ดังนั้นในทุก ๆ องค์กรต่างตระหนักดีว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลัก ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ริเริ่ม ดำเนินการ ควบคุม และพัฒนาใน ทุก ๆ กระบวนการ (เสฏฐวุฒิ หนู่มคำ และคณะ, 2559) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญและทรงคุณค่ามากที่สุดเปรียบเสมือนหัวใจของทุก ๆ องค์กร (เกียรติ บุญโยพ, 2562) ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรได้รับการพัฒนา ปรับตัว เปลี่ยนแปลง และพร้อมต่อการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย ผู้ประกอบการ นักลงทุน และบุคลากรทุกคนจึงเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

ทั้งในภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม รวมถึงประเทศชาติเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะทรัพยากรของรัฐที่มีภาระหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลลงสู่การปฏิบัติภายใต้แนวทางการบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ (กมลพร สอนศรี และพสนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2558)

หน่วยงานราชการเป็นองค์กรหลักในการผลักดันให้ข้าราชการพัฒนาศักยภาพการทำงาน เพื่อเกิดผล การปฏิบัติงานและผลิตภาพสูงเช่นเดียวกับองค์กรเอกชน ทั้งยังสามารถปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลง ของโลก ในส่วนของอุดมศึกษาไทย หลังจากมีการปรับเปลี่ยนเพื่อปฏิรูปอุดมศึกษาไทยเป็นมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐจะทำให้เกิดความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น โดยการบริหารทรัพยากร มนุษย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้นได้จัดการให้ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมีสถานภาพเป็น พนักงานและลูกจ้างที่ไม่ใช่ข้าราชการและไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการ กำหนดตำแหน่ง ค่าจ้าง ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ของทรัพยากรมนุษย์ของ มหาวิทยาลัย (สุธรรม อารีกุล และคณะ, 2540) ซึ่งทำให้หน่วยงานแบบระบบราชการจำเป็นต้องพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงเพียงพอที่จะบริหารจัดการกิจการของประเทศโดยภาพรวมให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แนวความคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ให้คุณค่าของบุคลากรเสมือนสินทรัพย์ที่สำคัญของ องค์กร และมีกระบวนการดูแลพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงถึงบุคคล แต่ละกลุ่มในองค์กร สามารถจำแนกบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่มตามรุ่นหรือช่วงอายุหรือเจนเนอเรชั่น (Generation) ได้แก่ กลุ่ม Baby boom (กลุ่มคนเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507) กลุ่ม Generation X (กลุ่ม คนเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522) และกลุ่ม Generation Y (กลุ่มคนเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นไป) (กมลพร สอนศรี และพสนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2558) ซึ่งในปัจจุบันพบว่า ความไม่เข้าใจกัน มุมมองที่ แตกต่างกัน หรือการรับรู้ที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดช่องว่างในการทำงานระหว่างรุ่นหรือเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ มี มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นมุมมองด้านการสื่อสาร การเรียนรู้และการพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ความ ต้องการใช้งานด้านเทคโนโลยี เป็นต้น (เดชา เดชะวัฒนไพศาล และคณะ, 2557) โดยเฉพาะมุมมองของ Generation Y ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ในองค์กรของรัฐในปัจจุบัน ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติการพร้อมทั้ง ปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของ Generation Y ในมุมมองหรือการรับรู้ในคุณลักษณะที่ไม่ตรงกันกับกลุ่ม Generation X ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยกว่าแต่ เป็นผู้บังคับบัญชา ทำให้อาจเกิดปัญหาความไม่เข้าใจกัน เนื่องจากการเรียนรู้หรือได้พบกับเหตุการณ์ผ่าน วิธีการมองโลกและการดำเนินชีวิตในยุคสมัยต่าง ๆ ที่หล่อหลอมเป็นความคิดและประสบการณ์ของคนในแต่ละเจนเนอเรชั่นขึ้นมานั่นเอง (เดชา เดชะวัฒนไพศาล และคณะ, 2557)

งานวิจัยชิ้นนี้ได้้นำแนวความคิดเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม Generation Y แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ คอสตาและแมคครี (Costa & McCrae, 1992) และพฤติกรรมการทำงานของจันจิรา โสประจิน (2553) ซึ่งประยุกต์ระหว่างแนวความคิดของ พรณวดี สติถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2563) มาตั้งกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ดังนั้น งานวิจัยชิ้นนี้จึงต้องการศึกษาและพิจารณาถึงอิทธิพลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y เพื่อให้ทราบคุณลักษณะพฤติกรรม ลักษณะการดำเนินชีวิตของ Generation Y เพื่อรับรู้และเข้าใจ โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถามที่ประยุกต์ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของ Generation Y เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจถึงลักษณะพฤติกรรมในการแสดงออก ทักษะในการทำงาน อันนำไปสู่แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีปริมาณมากที่สุดในมหาวิทยาลัยของรัฐหรือหน่วยงานรัฐในปัจจุบัน โดยผลการวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนบริหารพนักงานกลุ่ม Generation Y ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนาให้พนักงานกลุ่ม Generation Y มีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นกำลังที่มุ่งเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ Generation Y มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ Generation Y มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจนเนอเรชั่น คือ กลุ่มคนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกัน เจริญเติบโตขึ้นมาโดยได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีแนวคิด ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรม และรูปแบบในการดำรงชีวิตที่เหมือนกัน (พรณวดี สติถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ, 2553; Tolbize, 2008) เพราะความแตกต่างของเจนเนอเรชั่นจึงเป็นที่มาของการทำให้เกิดความสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับสังคม ทั้งในระดับครอบครัว องค์กร ประเทศชาติและมนุษยชาติ ในเชิงคุณลักษณะ (เดชา เดชะวัฒนไพศาล และคณะ, 2557) อันได้แก่ แนวความคิด ความเชื่อ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม และวิธีการทำงานของแต่ละรุ่น เมื่อเข้าใจวิธีการคิดและการดำรงชีวิตของคนแต่ละรุ่น จะทำให้ความขัดแย้งลดลง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการบริหารความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงานได้อีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y

ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2521-2538 (ค.ศ. 1978-1995) คนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีความคิดว่าการจบปริญญาโทมีความสำคัญเท่า ๆ กับการจบปริญญาตรี เพิ่งเริ่มต้นทำงานใน

หน่วยงานรัฐหรือเอกชนได้ไม่นานเป็นกลุ่มคนที่ช่างสงสัยมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นเจนเนอเรชั่น X คนรุ่นเจนเนอเรชั่น Y เป็นกลุ่มคนที่อารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี นิยมการสื่อสารแบบไม่เห็นหน้าและไม่ใช้เสียง มักจะมีทัศนคติต่อผู้สูงอายุเป็นผู้มีแนวคิดล้าสมัย คนกลุ่มนี้จะมีความคิดและพฤติกรรมที่สับสนไม่แน่ใจในการดำรงชีวิตที่ดีว่าควรเป็นแบบไหนดี มีมุมมองกว้างกว่าคนรุ่นก่อนแต่ไม่ลึกซึ้งเท่าเพราะเติบโตมาในยุคที่อินเทอร์เน็ต (Internet) พัฒนาเข้าสู่จุดสูงสุด ทำให้มีข้อมูลและระบบการคิดที่สมบูรณ์กว่า ยืนอยู่บนโลกของความเป็นจริง เชื่อในทางเลือกที่หลากหลายและไม่ยึดติดกับทางเลือกหรือวิธีการเดิม ๆ ที่เคยนำความสำเร็จมาให้กลุ่มเจนเนอเรชั่นรุ่นก่อน ๆ การศึกษา การเลือกอาชีพและการใช้สินค้า คนกลุ่มนี้ไม่ยึดติดกับสิ่งใด ๆ เน้นความทันสมัยและแปลกใหม่ เป็นกลุ่มคนที่มีขนาดใหญ่เป็นลำดับที่ 2 มีความผูกพันใกล้ชิดกับพ่อแม่และสมาชิกในครอบครัว ชอบใช้ชีวิตแบบเด็กไม่ยอมโตเพราะเกิดมาในบ้านที่อบอุ่นได้รับความรักและการตามใจแต่เยาว์วัย และเชื่อว่าพ่อแม่คือที่พึ่งทุกครั้งเมื่อเดือดร้อน (ศรีภิญญา มงคลศิริ, 2548)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คอสตาและแมคเคร (Costa & McCrae, 1985) ได้นำเสนอว่า บุคลิกภาพมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับอารมณ์ และการทนต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกที่จะทำให้เกิดอารมณ์เชิงลบ บุคคลที่ปรับและควบคุมความหวั่นไหวได้ดีจะถูกรบกวนโดยสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมได้ยาก บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในระดับต่ำจะเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น ความมีเหตุผลมากกว่าคนส่วนใหญ่ ส่วนบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในระดับสูง จะเป็นผู้ที่ไวต่อสิ่งเร้ามากกว่าคนส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนส่วนใหญ่

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวทางสังคม หากเป็นคนแบบแสดงตัวจะชอบสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก แต่ใช้เวลาอยู่กับตัวเองน้อย หากเป็นคนแบบเก็บตัวจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อย แต่ใช้เวลาอยู่กับตัวเองมากกว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในระดับต่ำ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเก็บตัว สงบเสถียร ชอบทำอะไรตามลำพัง ส่วนบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในระดับสูง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นผู้นำ ชอบการแสดงออก เป็นมิตรกับผู้อื่น ชอบอยู่ร่วมกับคนเป็นจำนวนมาก

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัว ความคิด และความเชื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในระดับต่ำ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะที่มีโลกทัศน์แคบ ไม่สนใจต่อสิ่งเร้าภายนอก ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เป็นนักอนุรักษ์นิยม ส่วนบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในระดับสูง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะที่มีวิสัยทัศน์ มองโลกกว้าง สนใจสิ่งเร้าภายนอกรอบตัว ชอบความแปลกใหม่เป็นนักสำรวจ

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการรับฟัง ยอมรับคำแนะนำ และปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่น บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับต่ำ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะที่ชอบความท้าทายที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของตนเองมากกว่าของกลุ่ม ส่วนบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับสูง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นนักปรับตัวที่ให้ความสำคัญกับเรื่องความปรองดองและยอมทำตามความต้องการของกลุ่มมากกว่าที่จะยึดติดกับความต้องการของตนเอง

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการบังคับตนเอง หรือความมีวินัยในตนเองให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จลุล่วง บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับต่ำ จะเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ควบคุมตนเองไม่ค่อยได้ โดยอาจจะเกิดจากความคิด กิจกรรม หรือบุคคลที่ผ่านเข้ามาทำให้ความพยายามในการทำงานที่จะวิ่งไปสู่เป้าหมายนั้นลดลง ส่วนบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับสูง จะเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานเพื่อบังคับตัวเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถควบคุมตนเองได้ดี มักเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงานอาชีพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงานมีอยู่หลายประเภทซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรโดยจันจิรา โสประจิน (2553) ได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายแรก ๆ ขององค์กร โดยการเปลี่ยนจากปัจจัยนำเข้า (Inputs) เป็นผลผลิต (Outputs) ด้วยการทำให้ต้นทุนต่ำที่สุด ดังนั้นจะถือว่าเป็นการเพิ่มผลผลิตที่ต้องอาศัยทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้เกิดของเสียที่น้อยที่สุดด้วย

2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นการที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและการจัดการ ซึ่งผลประโยชน์ขององค์กรจะขึ้นอยู่กับการทำงานอย่างสม่ำเสมอของพนักงาน จะทำให้เกิดการหมุนเวียนที่มากเกินไปรวมทั้งต้นทุนในการฝึกหัดงานให้แก่พนักงาน ซึ่งผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย

3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เป็นความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายที่ดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตนเองตามความรับผิดชอบ รวมทั้งต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ ดังนั้น องค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานด้วย

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทัศนคติความชอบใจหรือไม่ชอบใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของพนักงานที่ได้รับและจำนวนรางวัลที่พนักงานเชื่อว่าจะได้รับความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือ

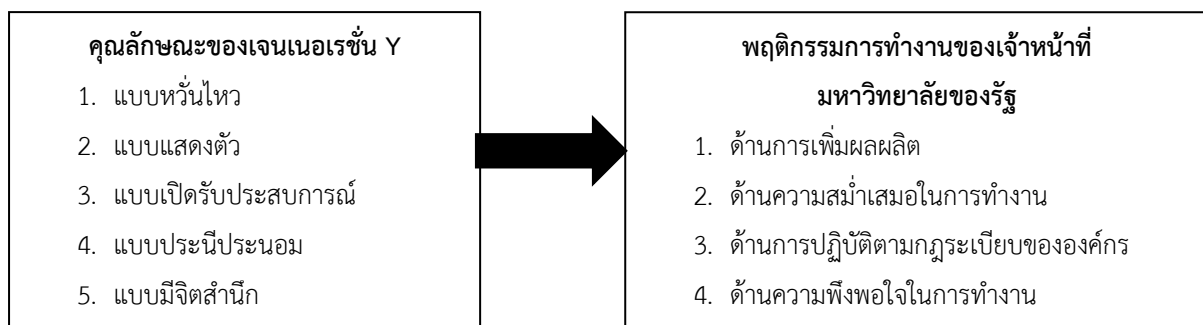
การลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์การด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลหรือไม่

สมมุติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐใน Generation Y แบบหัวนั๊ว มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับพฤติกรรมการทำงาน
2. คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐใน Generation Y แบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับพฤติกรรมการทำงาน
3. คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐใน Generation Y แบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับพฤติกรรมการทำงาน
4. คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐใน Generation Y แบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับพฤติกรรมการทำงาน
5. คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐใน Generation Y แบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับพฤติกรรมการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะของพฤติกรรมการทำงานของคน Generation Y มีลักษณะที่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นไปเป็นข้อมูลตัวแปรในการพัฒนากกรอบแนวคิด รวมถึงการเปรียบเทียบอิทธิพลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ Generation Y มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทยที่อยู่ในกลุ่ม Generation Y ได้แก่ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยนครพนม และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2561) จำนวน 4,225 คน ในงานวิจัยชิ้นนี้ กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย โดยใช้สูตรยามาเนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 ราย แต่จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับและสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์มีจำนวนทั้งสิ้น 266 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.08 โดยแบ่งเป็นสัดส่วน ดังนี้ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ จำนวน 29 ราย มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 50 ราย และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 187 ราย รวมทั้งสิ้น 266 ราย สำหรับทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทยที่อยู่ในกลุ่ม Generation Y

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทำการทดสอบผลกระทบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ และด้านความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งเขียนออกมาเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการ TY} = \beta_0 + \beta_1 \text{TX}_1 + \beta_2 \text{TX}_2 + \beta_3 \text{TX}_3 + \beta_4 \text{TX}_4 + \beta_5 \text{TX}_5$$

โดยที่ TY คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในกลุ่ม Generation Y

TX₁ คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบหัวน้าวของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในกลุ่ม Generation Y

TX₂ คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบแสดงออกของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในกลุ่ม Generation Y

TX₃ คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในกลุ่ม Generation Y

TX₄ คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบประนีประนอมของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในกลุ่ม Generation Y

TX₅ คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในกลุ่ม Generation Y

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความมีอิทธิพลของตัวแปรในการวิเคราะห์ โดยกำหนดระดับความมีอิทธิพลมากที่สุด คือ 5 คะแนน จนถึงระดับความมีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ 1 คะแนน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง (ร้อยละ 66.9) ระดับการศึกษา ปริญญาตรี (ร้อยละ 72.8) รองลงมา ปริญญาโท (ร้อยละ 26.7) สถานภาพสมรส สมรส (ร้อยละ 62.4) รองลงมา โสด (ร้อยละ 35.0) ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 97.4) หน่วยงานที่สังกัด หน่วยงานสนับสนุน (ร้อยละ 89.1) เงินเดือน 15,001-25,000 บาท (ร้อยละ 61.3) รองลงมา 10,000-15,000 บาท (ร้อยละ 21.4)

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม Generation Y

คุณลักษณะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. แบบหัวนั้ไหว	3.91	0.87	มาก
2. แบบแสดงออก	4.06	0.77	มาก
3. แบบเปิดรับประสบการณ์	4.08	0.63	มาก
4. แบบประนีประนอม	4.02	0.67	มาก
5. แบบมีจิตสำนึก	3.94	0.71	มาก
โดยรวม	4.00	0.65	มาก

จากผลการวิจัยในตารางที่ 1 พบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, SD = 0.65) เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะ พบว่า คุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ สูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, SD = 0.63) รองลงมาคือ แบบแสดงออก ($\bar{X} = 4.06$, SD = 0.77) และแบบประนีประนอม ($\bar{X} = 4.02$, SD = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในกลุ่ม

Generation Y

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	4.19	0.59	มาก
2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน	4.25	0.72	มาก
3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.31	0.73	มาก
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.39	0.71	มาก
โดยรวม	4.28	0.58	มาก

จากผลการวิจัยในตารางที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมการทำงานแต่ละด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.71$) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.73$) และด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y

ตัวแปร	TX ₁	TX ₂	TX ₃	TX ₄	TX ₅	TY	VIFs
$\bar{X}$	3.97	4.07	4.11	4.09	4.00	4.30	
SD	0.83	0.72	0.61	0.67	0.72	0.56	
TX ₁	-	0.803**	0.652**	0.789**	0.811**	0.488**	4.184
TX ₂		-	0.687**	0.742**	0.749**	0.530**	3.375
TX ₃			-	0.758**	0.672**	0.717**	2.570
TX ₄				-	0.820**	0.522**	4.411
TX ₅					-	0.464**	4.022

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือมีโอกาสเกิดปัญหา Multicollinearity ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพ มีค่าตั้งแต่ 2.570-4.411 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณลักษณะในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (TY) กับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบห้วนไหว (TX_1) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบแสดงออก (TX_2) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (TX_3) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (TX_4) และคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (TX_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 0.464 - 0.717 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุและสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y (TY) สามารถพยากรณ์ค่าพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 56.985$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.523 ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y

คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ใน กลุ่ม Generation Y	พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ใน กลุ่ม Generation Y		t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	การถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.635	0.173	9.431	0.000*
แบบห้วนไหว (TX_1)	0.051	0.059	0.862	0.389
แบบแสดงออก (TX_2)	0.080	0.059	1.354	0.177
แบบเปิดรับประสบการณ์ (TX_3)	0.671	0.064	10.548	0.000*
แบบประนีประนอม (TX_4)	-0.083	0.078	-1.061	0.290
แบบมีจิตสำนึก (TX_5)	-0.070	0.070	-0.999	0.319
$F = 56.985$ $p = 0.000$ $AdjR^2 = 0.514$ $D-W = 1.762$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยในตารางที่ 4 เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (TX_3) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในกลุ่ม Generation Y (TY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 เท่านั้น ส่วนคุณลักษณะแบบห้วนไหว (TX_1) คุณลักษณะแบบแสดงออก (TX_2) คุณลักษณะแบบประนีประนอม (TX_4)

คุณลักษณะแบบมีจิตสำนึก (TX₅) ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในกลุ่ม Generation Y (TY) ดังนั้นผลการทดสอบสมมุติฐานจะได้ผลการพยากรณ์ ดังนี้

$$TYX = 1.635 + 0.671 TX_3$$

อภิปรายผล

คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในกลุ่ม Generation Y เป็นลักษณะที่สรรหากิจกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน หรือคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ มีการเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และยังชอบนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการทำงานให้มีความกระชับ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีภัญญา มงคลศิริ (2548) และ จิรัชญา สุขโกศา และสันติธร ภูริภักดี (2562) พบว่า คุณลักษณะของ Generation Y เป็นบุคคลที่มีความคิดล้ำสมัย นิยมชมชอบเทคโนโลยี เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้ มักให้ความสนใจกับความท้าทายของงานและผลสำเร็จ มีการเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ มีพฤติกรรมเชิงรุกซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยนาท ชัยมะลิ และสืบาติ อันทะไชย (2564) อีกทั้ง เฮิร์ชและกู๊ด (Hurst & Good, 2009) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความคาดหวังในการทำงานของกลุ่ม Generation Y มีสามส่วนคือ ความคาดหวังที่มีต่องาน ความคาดหวังที่มีบทบาทของผู้บริหารในการดูแลสนับสนุนการทำงาน และการที่ผู้บริหารจัดหาผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรพึงตระหนักถึงคุณลักษณะและความคาดหวังของพนักงานในองค์กรเพื่อนำไปจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสามารถจัดหารางวัลตอบแทนเพื่อดึงดูดใจและโน้มน้าวให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลสูงสุดได้

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วิมล จรลี (2558) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นของธุรกิจที่มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์จะไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลากรในองค์กร และ ธิธาร์ตัน สิริวรารุช และวาสิณี วิเศษฤทธิ์ (2561) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับระดับความฉลาดแต่เป็นส่วนสำคัญกับปัจจัยในความคิดสร้างสรรค์มากกว่า มักพึ่งพาความรู้ความสามารถของตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

ผลงานวิจัยชิ้นนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วิมล จรลี (2558) พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนโหนมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า บุคคลากรในองค์กรภาคเอกชนจะมีความแตกต่างจากภาครัฐ ที่พบว่า คุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์เพียงอย่างเดียวที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรภาครัฐ แต่ไม่มีความสัมพันธ์ในองค์กรภาคเอกชน ซึ่งอาจมาจากลักษณะของงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ คุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์จะเหมาะสมในการกำหนดวิธีการ

ปรับตัว การเผชิญปัญหา และการฝึกฝนเพื่อการทำงานที่มีลักษณะวัฒนธรรมที่เข้มงวด และระบบการทำงานแบบหลายชั้น (Hierarchy System) เช่นองค์กรภาครัฐนั่นเอง (อาทิตา กลับเพิ่มพูล, 2549)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยขององค์กรควรตระหนักถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่ม Generation Y ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในองค์กรในปัจจุบัน โดยคุณลักษณะที่เป็นแบบเปิดรับประสบการณ์จะมีพฤติกรรมความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาสำหรับผู้บริหารขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีหรือสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ได้ประสิทธิผลสูงสุดเพื่อประโยชน์ขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปรในคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรใดทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป
2. ควรพิจารณาขนาดตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่ขึ้น และไม่ได้จำกัดเฉพาะมหาวิทยาลัยของรัฐเท่านั้น รวมถึงพื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบในมุมมองต่าง ๆ ในกลุ่ม Generation Y ได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร สอนศรี และพสนนัน นิรมิตรไชยนนท์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงานราชการ Generation Y. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 7(1), 39-66.
- เกียรติ บุญโยพ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. *วารสารการจัดการปริทัศน์*, 21(1), 165-170.
- จิรัชญา ศุขโกคา และสันติธร ภูริภักดี. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน. *Humanities, Social Science and Arts*, 12(4), 1586-1600.
- จันจิรา โสประจิน. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน)*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชัยนาท ชัยมะลิ และสืบชาติ อันทะไชย. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(1), 14-28.
- ธิดารัตน์ สิริวรารุส และวาสนี วิเศษฤทธิ์. (2561). การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(พิเศษ), 197-205.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ. (2557). การศึกษาเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายในมุมมองคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชั่นอื่น. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 36(141), 1-17.
- ทิพย์วิมล จรลี. (2558). บุคลิกห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณวดี สกิตถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ. (2553). *ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ*. ฐานข้อมูลผลงานวิจัยด้านการตรวจราชการและติดตามประเมินผล. กรุงเทพฯ.
- มนิชา โล่ห์เจริญกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายกรณีศึกษา พนักงานสายสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีกัญญา มงคลศิริ. (2548). *Power gensbranding*. กรุงเทพฯ: พิชเนศ พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์.
- สุธรรม อารีกุล และคณะ. (2540). *โครงการศึกษาวิจัยเรื่องอุดมศึกษาไทย วิฤตและทางออก*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสฏฐวุฒิ หนู่มคำ และคณะ. (2559). แนวคิดและพฤติกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันตามคุณลักษณะด้านทักษะและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของเจเนอเรชั่นวายและเจเนอเรชั่นเอ็กซ์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 10(4), 248-260.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2561). *สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด*. สืบค้นจาก <https://www.mhesi.go.th/home/index.php/service/45-education-service/96-higher-education-service>
- อาทิตยา กลั้มเพิ่มพูล. (2549). *การมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค : ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making*. 4th ed. USA: John Wiley & Son.
- Costa, P.T., & McCrae R.R. (1985). Updating Norman's "adequacy taxonomy": Intelligence and

- personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3), 710-721.
- _____. (1992). *Revised Neo personality inventory (Neo PI-R) and Neo five-factor inventory (Neo-FFI): professional manual*. Florida: Psychological Assessment Resources.
- Hurst, J., & Good, L. (2009). Generation Y and Career Choice : the Impact of Retail Career Perspectives, Expectations and Entitlement Perceptions. *Career Development International*, 14(6), 570-593.
- Tolbize, A. (2008). Generational differences in the workplace. *Research and Training Center on Community Living at University of Minnesota*. Minneapolis : University of Minnesota.