

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ Generation Y ในจังหวัดนครราชสีมา

Factors affecting work behavior of Generation Y government employees in Nakhon Si Thammarat province

พรภพ ส่องสง Pornpop Songsongse ¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งใช้ข้อมูลจากข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยปัจจัยระดับบุคคลที่มีผล คือ แรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยระดับองค์กรที่มีผล คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

คำสำคัญ: ข้าราชการ พนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y, พฤติกรรมการทำงาน, ปัจจัยระดับบุคคล, ปัจจัยระดับองค์กร

ABSTRACT

This research is intended to study the factors that affecting work behavior of Generation Y government employees in Nakhon Si Thammarat province by using multiple regression analysis. The respondents in this study were 400 government employees working in in Nakhon Si Thammarat province. The result of the study showed that personal factors and organizational factors were affecting work behavior of Generation Y government employees. Personal factors that affected work behavior of-

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา

Generation Y government employees was Work motivation such as compensation and benefits, job security and challenging in work. Organizational factors that affected work behavior of Generation Y government employees were working environment and organizational support.

Keywords : Generation Y government employees, work behavior, Personal factors,
Organizational factors

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานราชการ มีบทบาทหลักที่สำคัญในการผลักดันให้ข้าราชการและพนักงานราชการ พัฒนาศักยภาพการทำงาน เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร ให้มีผลการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพสูง สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ให้คุณค่าของบุคลากรเสมือนสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์กร และให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถจำแนกบุคลากรออกเป็น 4 กลุ่ม ตามรุ่นหรือช่วงอายุ (Generation) ได้แก่กลุ่ม Baby Boomer (กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507) กลุ่ม Generation X (กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2523) กลุ่ม Generation Y (กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2539) และ Generation Z (กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2540-2555)

ในการศึกษานี้ สนใจศึกษากลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y (กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2539) ซึ่งในปัจจุบันมีสัดส่วนเป็นจำนวนมากกว่า 1 ใน 3 ของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ และจะครองสัดส่วนการเป็นผู้บริหารแทนคนกลุ่ม Generation อื่นภายในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า คนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน เป็นผู้ที่ต้องการความเปลี่ยนแปลงในชีวิตแบบก้าวกระโดด ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่เชื่อว่า บุคลากรกลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มที่บริหารจัดการค่อนข้างยากอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการที่มีอายุไม่เกิน 39 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในหน่วยงานราชการต่างๆของจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรของคอกแรน (Cochran) ซึ่งสามารถคำนวณได้ตัวอย่างจากประชากร 400 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงที่กลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการที่มีอายุไม่เกิน 39 ปี ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ

- ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ทักษะคิดต่อระบบราชการ และความจงรักภักดีต่อองค์กร

- ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

3.2 ตัวแปรตาม

- พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยระดับบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยระดับองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครราชสีมา ที่แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

Albanese (1981, p. 204) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า คือ พฤติกรรมและการกระทำของพนักงานที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรงและพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม Baruch (1968, pp. 7-8) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ (psychological withdrawal) เช่น นั่งฝันกลางวัน ไปเรื่อยไม่ตั้งใจทำงาน หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ (physical withdrawal) เช่น การขาดงานโดยพลการ กลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักนานเกินไป อู้งาน ทำงานช้าลง แสดงพฤติกรรมก้าวร้าว รุนแรง จนถึงขั้นลาออก ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกในแง่ดีก็มีเช่นกัน เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และทำงานให้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ซูเกียรติ ยิมพวง (2554) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคิดนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เช่น พนักงานที่ตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบ ถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

ทัศนคติ คือ สภาวะ ความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคลสิ่งของสถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งและสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่บนานพอสมควร ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 138)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ การไม่อยากจากไปไหน มีความรู้สึกรักในองค์กร ซึ่งในองค์กรอาจจะมีสิ่งจูงใจที่ทำให้ทำงานที่ในองค์กรต่อไปอย่างมีความสุข (กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สกลุนารี กาแก้ว (2546, หน้า 20) สรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานและศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบคนปฏิบัติทำงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ปฏิบัติงาน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องกล เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นพลังงาน เป็นสารเคมี เช่น แสงสว่าง เสียง ความร้อน อากาศที่หายใจ และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงในการทำงาน ค่าตอบแทน

แนวคิด และทฤษฎีที่ข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ศศินันท์ ทิพย์โอสธ (2556) ได้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า หมายถึง เป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรได้ให้คุณค่าในการทุ่มเททำงาน และห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยพนักงานได้พิจารณาจากผลตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งการสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการ และค่านิยมขององค์กรที่ทำให้เกิดความร่วมมือเพื่อให้บรรลุความต้องการได้รับการยกย่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นลพรรณ บุญฤทธ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อยและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการที่มีอายุไม่เกิน 39 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในหน่วยงานราชการต่างๆของจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยกำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้สูตรของคอเครน (Cochran) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หรือนัยสำคัญที่ 0.05 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะขยายจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงที่กลุ่มข้าราชการ/พนักงานราชการ ซึ่งมีอายุไม่เกิน 39 ปี ที่อยู่ในหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัดนครราชสีมา หลังจากนั้นผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Selection) โดยใช้การแนะนำของกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างข้างต้นจนครบจำนวน 400 คน จึงจะยุติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีต่าง และออกแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่าโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในระบบราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) ทักษะคิดต่อระบบราชการ และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ช่วยตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความชัดเจน สามารถสื่อความหมายได้ตรงประเด็นและเหมาะสม

3. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC) โดยให้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.5 ขึ้นไป

4. นำแบบสอบถามที่ได้จากการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อร่วมปรับปรุงให้ได้แบบสอบถามที่เหมาะสมกับการวิจัยที่สุด

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทดสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากร จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลจริง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

คำนวณค่าดัชนีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่น 0.894

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการเตรียมแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด
2. ผู้วิจัยหรือตัวแทน เข้าไปในสถานที่ต่างๆ ที่ต้องการศึกษากลุ่มเป้าหมายและ แจกแบบสอบถาม ให้กลุ่มเป้าหมายและรอจนกระทั่งตอบแบบสอบถามครบถ้วน ซึ่งในระหว่างนั้นหากผู้ตอบมีข้อสงสัยเกี่ยวกับคำถาม ผู้วิจัยหรือ ทีมงานจะตอบข้อสงสัยนั้น
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและ นำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการสรุปข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถาม ดังนี้
2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการอธิบายผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างในเรื่องการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกันระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลของการศึกษา และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 24-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.75 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 73.3 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.3 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในระบบราชการ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.3 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 10,000-20,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 53.3
2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของการมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$) รองลงมา คือ พฤติกรรมการชอบร่วมมือกันมากกว่าที่จะแข่งขันกัน ($\bar{X}=4.30$)
3. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ($\bar{X}=4.11$) และระดับความคิดเห็นในภาพรวมของปัจจัยระดับองค์กรอยู่ในระดับเห็น

ด้วยอย่างมาก ($\bar{X}=3.98$) ปัจจัยระดับบุคคล ด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.20$) ปัจจัยระดับบุคคล ด้านทัศนคติต่อระบบราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.90$) ปัจจัยระดับบุคคล ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) ปัจจัยระดับองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.92$) ปัจจัยระดับองค์กร ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.04$)

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณระหว่าง ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

Y	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	0.48***	0.14	3.45	0.00
PER1	0.37***	0.05	7.84	0.00
PER2	0.01	0.03	0.45	0.65
PER3	0.02	0.04	0.55	0.58
ORG1	0.09**	0.04	2.40	0.02
ORG2	0.40***	0.04	10.88	0.00
R-Square	0.828***	F-test	171.99	0.00

หมายเหตุ : *** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

ไม่มีปัญหา Multicollinearity ทดสอบโดยใช้ Correlation Test

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามแบบจำลองสมการที่ 4.2 สรุปได้ว่า ปัจจัยระดับบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช คือ ประเด็นเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน เพียงประเด็นเดียว ส่วนปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช คือ ประเด็นเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร โดยมีสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$Y = 0.48 + 0.37(PEP1) + 0.09(ORG1) + 0.4(ORG2)$$

สรุปผลการศึกษา

1. พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงาน โดเนลล์สูงที่สุด คือ พฤติกรรมของการมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการชอบร่วมมือกันมากกว่าที่จะแข่งขันกัน พฤติกรรมการชอบทำงานด้วยตัวเองมากกว่าที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น พฤติกรรมการมีความสุขกับการได้เรียนรู้ในประสบการณ์ที่หลากหลาย พฤติกรรมการชอบทำงานที่ตนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้แสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ พฤติกรรมการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อำนวยความสะดวกในการทำงาน พฤติกรรมการต้องการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พฤติกรรมการมักให้ความสำคัญกับความสุขหรือความสบายใจมากกว่ารายได้หรือตำแหน่งงาน พฤติกรรมการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พฤติกรรมการสามารถทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน และพฤติกรรมการรู้สึกอึดอัดทุกครั้งเมื่อความคิดของท่านไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมการรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด

2. ลักษณะปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กรของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ระดับความคิดเห็นในภาพรวมของปัจจัยระดับบุคคลเป็นจริง/เห็นด้วยมากและระดับความคิดเห็นในภาพรวมของปัจจัยระดับองค์กรเป็นจริง/เห็นด้วยมากเช่นกัน โดยเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่าปัจจัยระดับบุคคล ประเด็นเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและประเด็นเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นจริง/เห็นด้วยมากที่สุด ส่วนประเด็นเรื่องทัศนคติต่อระบบราชการ เป็นจริง/เห็นด้วยมาก โดยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่มีระดับสูงสุดใน 3 ประเด็น คือ เรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กร รองมา คือ เรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนเรื่องทัศนคติต่อระบบราชการมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ต่อมาเมื่อพิจารณาปัจจัยระดับองค์กร ประเด็นเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและประเด็นเรื่องการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นจริง/เห็นด้วยมาก โดยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่มีระดับสูงสุด คือ เรื่องของการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ และพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

เพื่อให้ทราบถึงประเด็นที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานนั้น จึงทำการศึกษาระหว่างประเด็นของปัจจัยระดับบุคคลและประเด็นของปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปได้ว่า สำหรับปัจจัยระดับบุคคล มีเพียงประเด็นเดียวที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน คือ แรงจูงใจในการทำงาน โดยประเด็นเรื่องแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในทิศทางบวก หมายถึง หากมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นบุคคลจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น ส่วนปัจจัยระดับองค์กร ประเด็นเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและประเด็นเรื่องการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยประเด็นเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในทิศทางบวก หมายถึง หากสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้นบุคคลจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น และประเด็นเรื่องการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในทิศทางบวกเช่นกัน หมายถึง หากบุคคลได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการกลุ่ม กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดต้องการสร้างหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานควรใช้นโยบายหรือกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเมื่อพิจารณาในส่วนของค่าเฉลี่ยเรื่องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความต้องการโอกาสก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพการงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ดังนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงควรมุ่งเน้นไปที่เรื่องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความต้องการ โอกาสก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพการงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่ม กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้หากองค์กรหรือหน่วยงานใดต้องการสร้างหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานสามารถใช้นโยบายหรือกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเมื่อพิจารณาในส่วนของค่าเฉลี่ยในส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้นสิ่งแรกที่จะควรมุ่งเน้นในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานคือศักยภาพของผู้บังคับบัญชาในองค์กร

3. การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรสามารถส่งผลให้ข้าราชการและพนักงานราชการมีพฤติกรรมการทำงานที่มีแนวโน้มดีขึ้น ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรกลยุทธ์หรือนโยบาย หรืออาจรวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่ช่วยเสริมสร้างเรื่องของความสามารถในการประสานระหว่างเพื่อนร่วมงาน เรื่องของการฝึกอบรม เรื่องของการจัดสรรผลตอบแทนอื่นๆ เพิ่มเติม และเรื่องของความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นหลัก

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษานี้เป็นเพียงการศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช การศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาเปลี่ยนแปลงหรือขยายขอบเขตการศึกษา เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชการ

เอกสารอ้างอิง

- กอแก้ว จันทร์กิตทอง. (2559). แบบจำลองสมการ โครงสร้างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 11(1), 143-153.
- จันจิรา โสประจิน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณรัชพงศ์ พิสิษฐพงศ์. (2560). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพวัลย์ สันนิธิตาวร. (2553). *Generation Y*. สืบค้นเมื่อวัน ตุลาคม 17, 2563. จาก <http://sites.google.com/site/490880tippawansinnitaworn/examinatio/generation-y>
- ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก. ค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 36(138), 24-39.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ ASMOs. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญปิซซิเนสเซอร์แอนดี้, 2563

- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผ่องศรี เกียรติเลิศสนา. (2553). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. ชลบุรี: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- พรรณวดี สติถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ. (2553). ทักษะของชนกลุ่ม Gen Y ต่อการทำงานในระบบ
ราชการ. BU Academic Review 9, (1: พิเศษ). 177-190
- วาสนา พัฒนาคันตชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสำนักงานทรัพย์สิน
ส่วนพระมหากษัตริย์. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม,
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิริสา จักรบุญมา. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาใน
รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). 40(1). 180-193
- เสาวคนธ์ ศิริกิตากร. (2557). สร้างแรงจูงใจกับคนทำงาน Gen Y. สืบค้นเมื่อวัน ตุลาคม 13, 2563.
จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/ที่ทำงานที่ครองใจ-gen-Y>
- ศิริลักษณ์ หมั่นน้อย. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจอำนวยการในสถาบันมะเร็ง
แห่งชาติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยดุสิต
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2562). กำลังคนภาครัฐ. สืบค้นเมื่อวัน
ตุลาคม 14, 2563. จาก
<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-manpower-2562-o.pdf>
- Greenberg, J.& Baron. R.A.(1995). *Behavior in organizations understanding and managing the human
side of work.* (5th ed). Englewood Cliffs. U.S.A.: Prentice-Hall International.
- LaMastro. V. (2002). Commitment and perceived organization support. *Journal of Occupational
Psychology.* 84(7), 42-44.