

ทัศนคติที่ข้าราชการแต่ละ Generation ในเขตกรุงเทพมหานคร มีต่อการทำงานในระบบราชการ

พิมลมาศ คำช้อย

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องทัศนคติที่ข้าราชการแต่ละ Generation ในเขตกรุงเทพมหานคร มีต่อการทำงานในระบบราชการ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อทัศนคติแต่ละ Generation เกี่ยวกับการทำงานในระบบราชการ 2) เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต มีผลต่อทัศนคติแต่ละ Generation เกี่ยวกับการทำงานในระบบราชการ 3) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของแต่ละ Generation ได้แก่ เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation-X) เจนเนอเรชันวาย (Generation-Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation-Z) มีต่อการทำงานในระบบราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครในทุกตำแหน่ง จำนวน 414 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน 414 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-42 ปี (Generation-Y) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ทำงานอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีระยะเวลาทำงานในปัจจุบัน 1-3 ปี 2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการแตกต่างกัน ส่วนอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการไม่แตกต่างกัน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่ข้าราชการแต่ละ Generation ในเขตกรุงเทพมหานคร มีต่อการทำงานในระบบราชการ ส่วนด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของบุคลากรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่ข้าราชการแต่ละ Generation ในเขตกรุงเทพมหานคร มีต่อการทำงานในระบบราชการ

คำสำคัญ : ทัศนคติข้าราชการแต่ละ Generation

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นสังคมยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการแพร่กระจายของข่าวสารไปทั่วโลก ทำให้ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็สามารถรับรู้ สัมพันธ์ หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และปัจจุบันพบว่า การปฏิบัติงานและการบริหารงานในหน่วยงานของภาครัฐ การดำเนินงานของหน่วยงานนั้นมีลักษณะซับซ้อน ยากแก่การเข้าใจและเต็มไปด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับ จนทำให้ใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนานกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทัศนคติแต่ละ Generation มีต่อการทำงานในระบบราชการ ทางด้านความคิดหรือทัศนคติที่ว่าคนรุ่นใหม่ไม่นิยมทำงานในหน่วยงานของราชการ รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของแต่ละ Generation ภายใต้อุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อทัศนคติแต่ละ Generation เกี่ยวกับการทำงานในระบบราชการ
2. เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต มีผลต่อทัศนคติแต่ละ Generation เกี่ยวกับการทำงานในระบบราชการ
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของแต่ละ Generation ได้แก่ เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation-X) เจนเนอเรชันวาย (Generation-Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation-Z) มีต่อการทำงานในระบบราชการ

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อทัศนคติแต่ละ Generation ต่อการทำงานในระบบราชการที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติแต่ละ Generation ต่อการทำงานในระบบราชการ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครในทุกตำแหน่งงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้ประชากรคือ ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 23,214 คน (กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ, 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครในทุกตำแหน่งงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการในเขต

กรุงเทพมหานคร ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามหลักของ Taro Yamane และกำหนดให้ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ขอบเขตด้านสถานที่ การศึกษาการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล บริเวณเขตกรุงเทพมหานคร ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนและ ค่าตอบแทน

- ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ถูกลักษณะและปลอดภัย, ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร, ด้านลักษณะงานที่ ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ของบุคลากร, ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม, ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม, ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ตัวแปรตาม คือ ทักษะคติที่ข้าราชการแต่ละ Generation ในเขตกรุงเทพมหานคร มีต่อการทำงานในระบบราชการ ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านสังคม และด้านอื่นๆ

ขอบเขตด้านระยะเวลา การเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถาม โดยช่วงเวลาที่ทำการศึกษาวิจัย คือ เดือนสิงหาคม พ.ศ.2565 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ Herbert C. Kelman, 1967 อ้างใน พิรัชย์ภณ แสงทอง, 2551 ได้อธิบายถึงการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ โดยมีความเชื่อว่า ทัศนคติอย่างเดียวกันอาจเกิดในตัวบุคคลด้วยวิธีที่ต่างกัน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ Belch & Belch (2005) ได้ศึกษาตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรม การตัดสินใจ

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต Walton, 1975 อ้างใน พิรัชญา นิลพันธ์, 2561 องค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการ ทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครในทุกตำแหน่งงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้ประชากรคือ ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 23,214 คน (กองยุทธศาสตร์บริหารจัดการ, 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครในทุกตำแหน่งงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามหลักของ Taro Yamane และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 = 394 และป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม จึงสำรองไว้ 5% ของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 20 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 414 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยใช้เครื่องมือนี้กับข้าราชการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้ มากำหนดตามลักษณะตัวแปรที่จะศึกษาและนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือนและค่าตอบแทน ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่ข้าราชการแต่ละ Generation มีต่อการทำงานในระบบราชการโดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ, 2557) มาปรับใช้และสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับความเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพื่อใช้วัดทัศนคติที่ข้าราชการแต่ละ Generation มีต่อการทำงานในระบบราชการ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิต (หทัยภัทร สีใส, 2563) (ศุภฤดี อิศราพฤกษ์, 2560) (สุชาดา สงวนพรรค, 2563) มาปรับใช้และสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพื่อใช้วัดทัศนคติที่ข้าราชการแต่ละ Generation มีต่อการทำงานในระบบราชการ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร 4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการทำงาน 5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของบุคลากร 6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-42 ปี (Generation-Y) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ทำงานอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีระยะเวลาทำงานในปัจจุบัน 1-3 ปี 2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาทำงานในปัจจุบัน แตกต่างกันมีทัศนคติ มีทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการ แตกต่างกัน ส่วนอายุแตกต่างกันมีทัศนคติ มีทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการไม่แตกต่างกัน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่ข้าราชการแต่ละ Generation ในเขตกรุงเทพมหานคร มีต่อการทำงานในระบบราชการ ส่วนด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของบุคลากรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่ข้าราชการแต่ละ Generation ในเขตกรุงเทพมหานคร มีต่อการทำงานในระบบราชการ

อภิปรายผล

1. อภิปรายผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาทำงานในปัจจุบัน ที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ข้าราชการแต่ละ Generation มีต่อการทำงานในระบบราชการ ด้านพฤติกรรม ด้านสังคม และด้านอื่นๆ แตกต่างกัน

โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-42 ปี (Generation-Y) ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 1-3 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์ฉดา เลิศปรณธีร์ทัต (2561) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยไม่เหมือนกัน อาจเนื่องจากประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันและหลากหลาย ทำให้ทักษะการรับรู้ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร รวมถึงความรู้และ ประสบการณ์ในหลายๆ ด้านแตกต่างกัน และการที่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยไม่เหมือนกัน อาจ

เนื่องมาจากลักษณะงาน ตำแหน่ง สังคม สภาพแวดล้อม ค่านิยมและวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน และมีความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยแตกต่างกัน

2. อภิปรายผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติแต่ละ Generation ต่อการทำงานในระบบราชการ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบ และพึงพอใจในกระบวนการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติแต่ละ Generation ต่อการทำงานในระบบราชการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย(2561) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ปัจจุบันประเทศไทยมีค่าครองชีพสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตมากขึ้นตามไปด้วย มนุษย์ทุกคนมีธรรมชาติในแง่หนึ่ง คือ ความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงาน เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพื่อจะได้ผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองของความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางด้านร่างกายที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอด ซึ่งจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไป

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ได้แก่ ปัจจัยสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงานและจัดแบ่งพื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน และองค์กรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติแต่ละ Generation ต่อการทำงานในระบบราชการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยจากรายทั้งทางกาย และจิตใจ ความมั่นคงในงานในชีวิตและสุขภาพการสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิต และสุขภาพกฏระเบียบข้อบังคับ ที่ยุติธรรมการให้มีสภาพแรงงานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยมีโอกาสด้านความรู้และพัฒนาความสามารถจากลักษณะงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และงานที่ทำอยู่มีความท้าทายและน่าสนใจ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติแต่ละ Generation ต่อการทำงานในระบบราชการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ เมธากร ศรียะพันธ์ (2563) กล่าวไว้ว่าโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็น

กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย(2561) ได้กล่าวไว้ว่าโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ พัฒนาทักษะ ความรู้ เช่นงานที่ได้ใช้ในทักษะและความสามารถที่หลากหลาย เมื่อผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและท้าทายความสามารถจากงานที่ทำ

4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ ทั้งด้านความรู้ มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และมีความมั่นคง และระบบการปรับตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมตามผลงาน และมีระบบที่เชื่อถือได้ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติแต่ละ Generation ต่อการทำงานในระบบราชการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ พิริญา นิลพันธ์ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ เป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จแล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กร ถ้าต้องการความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างที่มีหวังไว้ ควรมีแบบแผนการพัฒนาอาชีพที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน กระบวนการพัฒนา แผนการพัฒนาอาชีพ และสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย(2561) ได้กล่าวไว้ว่าพนักงานจ้างเหมาฝีมือการลาออก และหยุดงานสูง เนื่องจาก ความมั่นคงในการทำงานมีน้อยถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายสถานที่ทำงานได้ง่าย รวมไปถึงค่าจ้าง และสวัสดิการจึงทุ่มเทให้กับงานน้อย

5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถ มีโอกาสพัฒนาและต่อยอดความสามารถจากลักษณะงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย และงานที่ปฏิบัติมีลักษณะเฉพาะตัว ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และมีความชัดเจนของงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติแต่ละ Generation ต่อการทำงานในระบบราชการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ เมธากร ศรียะพันธ์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า การบูรณาการทางสังคมในองค์กร การมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและเชื่อมโยงกัน

6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ปัจจัยการทำงานมีกฎระเบียบข้อบังคับตามที่องค์กรกำหนด และการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสม มี

ความสัมพันธ์กับทัศนคติแต่ละ Generation ต่อการทำงานในระบบราชการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ พิริชญานิลพันธ์ (2561) ได้กล่าวว่า ประชาธิปไตยเป็นรูปแบบการปกครองและวิธีการดำเนินชีวิต ซึ่งยึดหลักของความเสมอภาค เสรีภาพและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์การปกครองระบอบประชาธิปไตยถือว่าทุกคนมีสิทธิเสรีภาพ เท่าเทียมกัน กติกาที่กำหนดแนวทางในการใช้อำนาจในการบริหารนั่นเอง ดังนั้นทุกคนอย่างน้อยที่สุดควรมี ความสามารถในการปกครองตนเอง เคารพกฎหมายไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น ด้วยเหตุที่ถือว่าความเสมอภาคเป็นเรื่องสำคัญ คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ขอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ได้แก่ ปัจจัยมีความสุขในการปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด สามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวและครอบครัว และงานที่ทำอยู่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับทัศนคติแต่ละ Generation ต่อการทำงานในระบบราชการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ พิริชญานิลพันธ์ (2561) ได้กล่าวว่า บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิด ขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งพนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานสามารถเกิดขึ้นจากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น มีความสุขในชีวิตการทำงาน มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความเครียดในงานน้อย มีสุข มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความเครียดในงานน้อย มีสุขภาพกายและอารมณ์ดี พนักงานและองค์กรมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับสุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดว่า ตนเองสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนด โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา นั้นหมายความว่า พนักงานมีการจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ปัจจัยทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติแต่ละ Generation ต่อการทำงานในระบบราชการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ สุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557) บริษัทมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยกิจกรรมดังกล่าวเป็นการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะก่อให้เกิดความรู้สึกรักที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ทักษะชีวิตที่ข้าราชการแต่ละ Generation ในเขตกรุงเทพมหานคร มีต่อการทำงานในระบบราชการ พบว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการแต่ละ Generation ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนในห้วงการเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ต่อการทำงานในระบบราชการจากผลวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการแต่ละ Generation ในด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการทำงาน ในส่วนภาครัฐจึงควรที่จะปรับปรุงปัจจัยด้านนี้เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่อาจส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ข้าราชการแต่ละ Generation มีต่อการทำงานในระบบราชการ โดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ต่อการทำงานในระบบราชการ
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่แต่ละ Generation มีต่อการทำงานในเชิงลึกทั้งการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลโดยละเอียด และสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานและออกแบบแผนการดำเนินงานได้อย่างละเอียดมากขึ้น
3. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ เพื่อทราบถึงความแตกต่างในบริบทที่ต่างกันออกไป

เอกสารอ้างอิง

พิชญา หอมหวล และคณะ. (2561). วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

วรรณวิภา คำลาพิช. (2561). วิจัยเรื่อง ทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

วีรวรรณ แก้วใส. (2563). วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทำงานต่อในระบบราชการของข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการ

อาจารย์ ประจวบเหมาะและคณะ. (2564). วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

พิริชญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

พิมพ์ฉดา เลิศปกรณ์ธีรทัต. (2561). วิจัยเรื่อง ทักษะคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร