

พฤติกรรมการปรับตัวในที่ทำงานของกลุ่ม Generation Y ต่อกลุ่ม

Generation X ในจังหวัดสงขลา

Workplace adaptation behavior of Generation Y toward

Generation X in Songkhla Province

พีรพล ว่องพรรณงาม

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปรับตัวในที่ทำงานของกลุ่ม Generation Y ต่อกลุ่ม Generation X ในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X ในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มวัยทำงาน Gen X (จะมีอายุในช่วง 43 - 63 ปี) ในจังหวัดสงขลา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาตัวแปรรายด้านพบว่า ด้านการเพิ่มผลผลิต ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ถัดมาคือ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการปรับตัวในที่ทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, Generation X
Generation Y

ABSTRACT

The study on Workplace adaptation behavior of Generation Y toward Generation X in Songkhla Province. The objective is to study the working behavior of Generation Y in terms of increasing productivity, consistency in work, cooperation with the organization, and compliance with the organization's regulations, which affect the work satisfaction of Generation X in Songkhla Province. The sample group is the working-age group Gen X (aged 43 - 63 years) in Songkhla Province. The sample group is 400. Data was collected using a questionnaire. The statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis at a statistical significance level of 0.05

The study results found that the work behavior of Generation Y was significantly related to and affected the work satisfaction of Generation X at a statistical level of 0.05. Considering the variables in each aspect, it was found that the aspect of increasing productivity had the greatest effect on the work satisfaction of Generation X, followed by the aspect of cooperation with the organization, followed by the aspect of consistency in work, and the aspect of compliance with the organization's regulations, respectively.

Keywords: Adaptive behavior in the workplace, Job satisfaction, Generation X
Generation Y

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เรื่องราวของ Generation Y กำลังเป็นประเด็นที่หลายองค์กรกำลังให้ความสนใจกันอย่างมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแวดวงการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากประชากรกลุ่มนี้เป็นทรัพยากรบุคคลรุ่นใหม่ที่กำลังทยอยเข้าสู่โลกของการ

ทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ และกำลังเข้ามาทดแทนทรัพยากรบุคคลอาวุโส ในทุกองค์กรล้วนประกอบไปด้วยบุคลากรหลากหลายตำแหน่ง และหลากหลายช่วงอายุที่ต้องมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ คนที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันหรือใกล้เคียงกันมักมีพื้นฐานและประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน และจะมีความแตกต่างไปจากคนที่เกิดและเติบโตในช่วงเวลาที่ต่างกัน โดยมีการประมาณการว่าภายในปี ค.ศ. 2025 จำนวนคน Generation Y จะเป็นร้อยละ 75 ของจำนวนคนที่ทำงานในองค์กรทั่วโลก (Singh, 2017) และคน Generation Y ก็อยู่ในช่วงกำลังเติบโตก้าวขึ้นสู่ระดับบริหารในองค์กร ผู้บริหารยุคใหม่ หรือเป็นพนักงานในระดับสูง โดย Generation Z จะเป็น Generation ต่อไปที่จะเป็นอีกหนึ่งกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นจึงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารในการทำความเข้าใจกับความต้องการของ Generation เหล่านี้ ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ในปัจจุบันนี้เป็นช่วงเวลาที่ยุคต่าง ๆ มีประชากรอย่างน้อยสาม Generation กำลังทำงานอยู่ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น Generation Y, Generation X และ Baby Boomer หรือบางองค์กรอาจมีเจนเนอเรชั่นที่อาวุโสกว่านั้นรวมอยู่ด้วย (สุวรรณ วิริโย และมนัสนันท์ ศิวะพรพัฒนา, 2566)

ซึ่งในทุกวันนี้ภาพรวมขององค์กรในทุกองค์กร ปัญหาที่ต้องเผชิญนอกเหนือจากเนื้องานที่รับผิดชอบ คือ ความต่างระหว่างช่วงวัยในการทำงาน (Generation Gap) เพราะในแต่ละช่วงวัย มีการรับรู้ Mindset การมองปัญหา การมองงาน และความคาดหวัง ต่อการทำงานไม่เหมือนกัน ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับการแก้ปัญหาเหล่านี้ แทนที่จะได้งานที่เต็มศักยภาพ (ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์, 2023)

งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเพิ่มผลผลิต 2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน 3. ด้านความร่วมมือต่อองค์กร 4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เพื่อส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X จะนำมาซึ่งข้อสรุปเพื่อหาความสมดุลและแก้ปัญหาความแตกต่างระหว่าง Generation ในองค์กร ปัญหาการลาออก การย้ายงานบ่อย ปัญหาสภาพจิตใจของคนกลุ่ม Generation Y ที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน แต่เนื่องจากปัจจุบันและอนาคตข้างหน้า แรงงานกลุ่ม Generation Y จะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาเพื่อสร้างสมดุลยืดหยุ่น พร้อมรองรับคนในหลากหลายช่วงอายุ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X
2. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X
2. พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X
3. พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X
4. พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X
5. พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

ศึกษาพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต , ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน , ด้านความร่วมมือต่อองค์กร และ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1. องค์กรประกอบภายใน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ การได้ใช้ความสามารถ การได้รับผิดชอบงาน 2. องค์กรประกอบภายนอก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน นโยบายกฎระเบียบขององค์กร และเพื่อนร่วมงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร คือ กลุ่มวัยทำงาน Gen X (จะมีอายุในช่วง 43 - 63 ปี) ในจังหวัดสงขลา

3. ขอบเขตด้านพื้นที่จัดเก็บข้อมูล โดยจะจัดเก็บข้อมูลเฉพาะพื้นที่ ในจังหวัดสงขลาเท่านั้น

4. ขอบเขตด้านเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ มีระยะเวลาการดำเนินการตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันสภาพสังคมบนโลกมีความเปลี่ยนแปลงไปมากตั้งแต่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในด้านสังคมที่มีการรวมประชากรที่มีความหลากหลายทางด้านอายุและหลากหลายในเชิงพฤติกรรมปรากฏให้เห็นอยู่ทั่วไป เนื่องจากการเกิดต่างยุคต่างสมัยต่างสภาพสังคมที่เติบโตมาทำให้เกิดการสื่อสารที่ผิดพลาดและไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน รวมไปถึงพฤติกรรมการทำงาน หรือ รูปแบบการให้บริการที่แตกต่างกันของคนแต่ละยุคสมัย ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย Generation Gap และช่องว่างระหว่างวัยนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการเข้าใจถึงความแตกต่างของคนแต่ละวัยเพื่อแก้ปัญหาความแตกต่างและอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายได้ผ่านการประนีประนอมมากกว่าเดิม โดยช่วงวัย หรือ Generation คือกลุ่มคนที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันมีประสบการณ์ ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยมในรูปแบบเดียวกัน (ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช, 2559)

เจเนอเรชั่นเอกซ์ (Generation X) กลุ่มคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1961 – 1981 (พ.ศ. 2504 – 2524) มีชื่อเรียกอีกชื่อว่า ยัปปี้ (YUPPIE) ย่อมาจาก Young Urban Professionals แปลว่า ผู้ที่เกิดมาในยุคมั่งคั่ง และใช้ชีวิตอยู่บนความสุขสบาย Monych (2014) ได้อธิบายคุณลักษณะของกลุ่มเจเนอเรชั่นเอกซ์ ว่าเป็นกลุ่มที่ชอบความเป็นอิสระพึ่งพาความสามารถของตนเอง และ การเป็นเจ้าของกิจการ และให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) โดยจัดให้คุณค่าเท่ากับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน พฤติกรรมการทำงานจะเริ่มพัฒนาโดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาร่วมใช้และคนในรุ่นเจเนอเรชั่นเอกซ์สามารถรับการเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างไว มองเห็นการเปลี่ยนแปลงของโลกจึงคิดว่า

สายงานราชการอาจไม่ตอบโจทย์สำหรับทุกคนอีกต่อไป หากงานใดที่มีความก้าวหน้าก็พร้อมจะเปลี่ยนงาน

เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ มิลเลนเนียล (Millennials) กลุ่มคนที่เกิดในช่วง ค.ศ.1982 – 2004 (พ.ศ. 2525 – 2547) หรือผู้ที่มีอายุ 20 – 42 ปี โดยคนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดและช่วงที่ความเฟื่องฟูทางด้านเศรษฐกิจกำลังเติบโตได้ดี ซึ่งได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ในรุ่นเจนเนอเรชั่นบี เป็นอย่างดี ผ่านการส่งเสริมด้านการศึกษาที่ค่อนข้างสูง มีการตัดสินใจเองด้วยความชัดเจน ชอบอิสระ และความท้าทาย ไม่ชอบการโดนบังคับหรือกรอบความคิดเอาไว้ เนื่องจากการที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากในชีวิตประจำวัน การรับรู้ต่างๆจึงมาจากหลายทาง ทำให้คนในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จึงมีพฤติกรรมแบบ Multitasking คือสามารถทำอะไรหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน ด้วยความเป็นตัวของตัวของคนในเจนเนอเรชั่นวาย จึงรักความสบาย มุ่งมั่นแต่มีความอดทนต่ำ ชอบการทำงานเป็นทีม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงานมีอยู่หลายประเภทซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรโดย จันจิรา โสประจิน (2553) ได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต หมายถึง การปรับปรุงประสิทธิภาพ คุณภาพและลดต้นทุนในองค์กร เพื่อให้ผลผลิตมีปริมาณที่พอเพียงกับความต้องการและสนองความพอใจลูกค้า ประกอบกับการเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการให้มีมูลค่าสูงขึ้น เพื่อให้ต้นทุนขององค์กรให้ลดลง
2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมาทำงานตรงเวลา ไม่มาสายหรือขาดงาน ไม่หาโอกาสขาดงานโดยไม่จำเป็น ตลอดจนไม่ละทิ้งงานหากงานมีปัญหาหรืออุปสรรค
3. ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานประสานงานกันทั้งในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และนอกเหนือจากความรับผิดชอบของตน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้
4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทั้งที่บัญญัติตามกฎหมายและธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

Weiss, Dawis, England, and Lofquist (1967) ได้แบ่งความความพึงพอใจในการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1. องค์ประกอบภายใน (Intrinsic Job Factors)

ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำ (Activity) ความเป็นอิสระ (Independence) ความหลากหลายของงาน (Variety) คุณค่าทางศีลธรรม (Moral Values) การบริการทางสังคม (Social Service) อำนาจหน้าที่ (Authority) การได้ใช้ความสามารถ (Ability Utilization) การได้รับผิดชอบงาน (Responsibility) การได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และความสำเร็จในงาน (Achievement) 2. องค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Job Factors) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervision - Human Relations) นโยบายกฎระเบียบขององค์กร (Company Policies and Practices) สิ่งตอบแทน (Compensation) และเพื่อนร่วมงาน (Coworkers)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

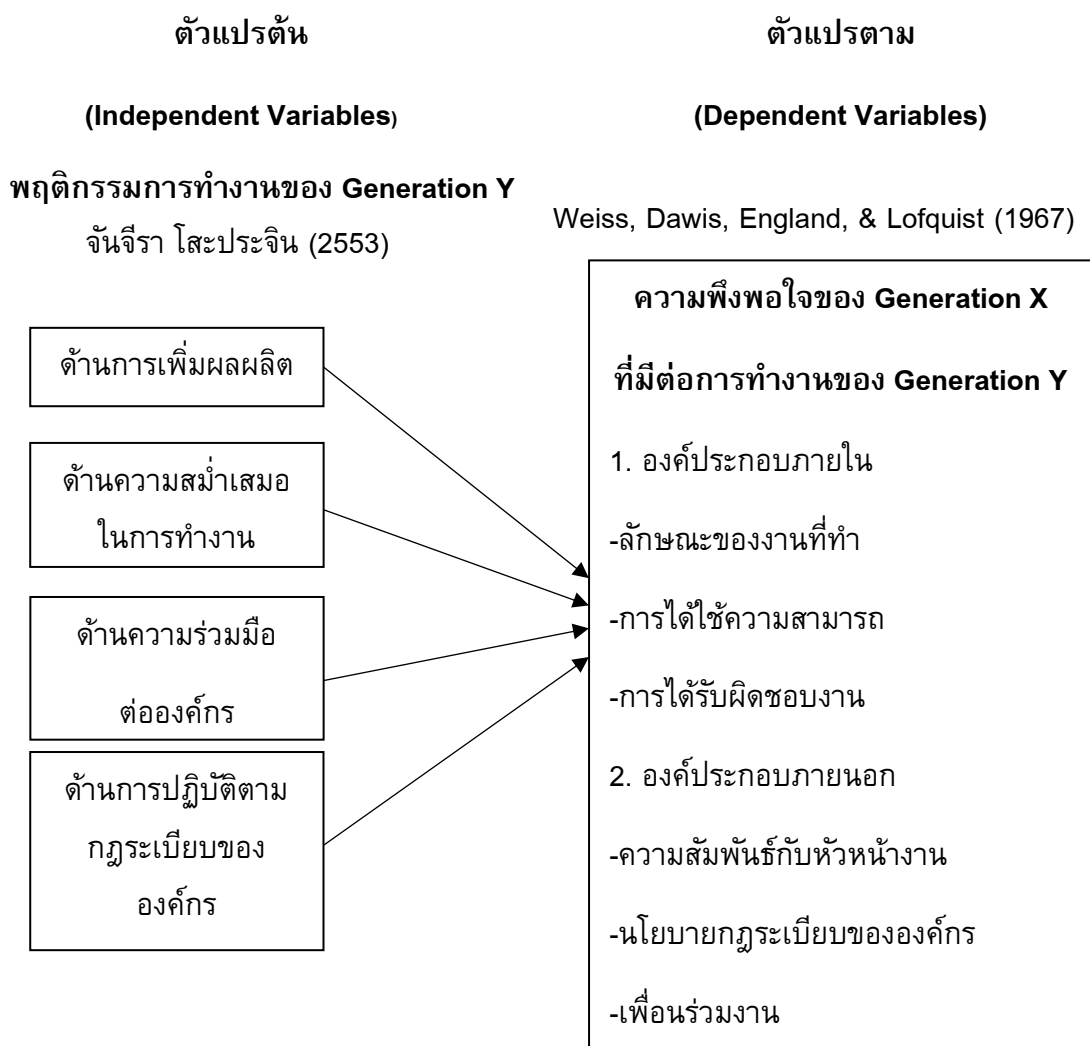
กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย นิชาพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยที่เจ้าหน้าที่กลุ่ม Generation Y มักให้ความสนใจกับความท้าทายของงานและผลสำเร็จของงาน มีการเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและชอบงานที่ทำท้าทายเพื่อค้นพบสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

นิชาพัช โยธนัง (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านผลงาน และด้านการให้ความร่วมมือ ตามลำดับ

พิตตินันท์ กิตติรัตนวิวัฒน์ และวสันต์ สกุลกิจกาญจน์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่แสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ในช่วง 25,001 บาทขึ้นไป มีระยะเวลาในการ

ทำงานอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน องค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยที่คุณลักษณะของงาน องค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มวัยทำงาน Gen X (จะมีอายุในช่วง 43 - 63 ปี) ในจังหวัดสงขลา จึงใช้วิธีการคำนวณโดยใช้สูตร Cochran, W.G. (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดตัวอย่างที่ควรจะใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จำนวน

384 ตัวอย่าง และเพื่อลดความคาดเคลื่อนของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างจะสุ่มแบบ Probability Sampling แบบ Stratified Sampling โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มๆ ตามความแตกต่างของอาชีพ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบ Non-Probability แบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย คือ กลุ่มคนวัยทำงาน Gen X (จะมีอายุในช่วง 43 - 63 ปี) ในจังหวัดสงขลา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบการสำรวจ (Survey Research) ผ่านการเก็บข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยหลักจากตำราและเอกสาร และผลงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1. คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม 2. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 3. คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของ Generation Y แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร 4. คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของ Generation X ที่มีต่อการทำงานของ Generation Y แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. องค์ประกอบภายใน ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำ การได้ใช้ความสามารถ และการได้รับผิดชอบงาน 2. องค์ประกอบภายนอก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน นโยบายกฎระเบียบขององค์กร และเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ หลังจากปรับปรุงแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน พิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้ชัดเจนยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยแต่ละข้อคำถามต้องมีค่า Cronbach's Alpha ไม่ต่ำกว่า 0.70 ทุกข้อคำถาม โดยแบบสอบถามนี้ คำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.950

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการจำแนกข้อมูลตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อาชีพประจำตัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานในองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y และความพึงพอใจของ Generation X ในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ และโดยภาพรวม

3. การวิเคราะห์ พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y และความพึงพอใจของ Generation X ในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.80 มีระดับการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.30 มีสถานภาพการสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.20 มีอาชีพประจำตัวส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.50 อายุงานในองค์กรมีอายุงานในองค์กร 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.80

ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา กลุ่มคนวัยทำงาน Gen X (จะมีอายุในช่วง 43 - 63 ปี) ในจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการปรับตัวในที่ทำงานของ Generation Y ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.60) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD = 0.91) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.76) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD = 0.88) รองลงมา คือ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.66) ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 3.51) และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.46) ตามลำดับ ส่วนมีความพึงพอใจของ Generation X ที่มีต่อการทำงานของ Generation Y ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.80) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD = 0.79) โดยแยกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.92) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD = 0.77) รองลงมา คือ นโยบายกฎระเบียบขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.87)

การได้รับผิดชอบงาน ($\bar{X} = 3.81$) ลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.78$) การได้ใช้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.73$) และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.718	0.055		13.084	0.000*
1. ด้านการเพิ่มผลผลิต (X_1)	0.320	0.028	0.356	11.531	0.000*
2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน (X_2)	0.170	0.030	0.189	5.675	0.000*
3. ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร (X_3)	0.274	0.029	0.350	9.525	0.000*
4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (X_4)	0.085	0.026	0.115	3.326	0.001*
R = 0.958, R ² = 0.918, R ² adj. = 0.917, S.E _{est} = 0.228, F = 1105.404, Sig. = 0.000*					

พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาตัวแปรรายด้านพบว่า ด้านการเพิ่มผลผลิต ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X มากที่สุด (Beta = 0.356) รองลงมาคือ ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร (Beta = 0.350) ถัดมาคือ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน (Beta = 0.189) และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Beta = 0.115) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X ได้ร้อยละ 91.7 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.228 จึงยอมรับสมมติฐาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ได้ดังนี้ } Y = 0.718 + 0.320X_1 + 0.274X_2 + 0.170X_3 + 0.085X_4$$

อภิปรายผลการทดลอง

จากการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการปรับตัวในที่ทำงานของกลุ่ม Generation Y ต่อกับกลุ่ม Generation X ในจังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลการวิจัยจำแนกตามตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X

จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) เป็นปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบงาน และด้านความสำเร็จในงาน โดยถ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนดเสมือนนั้นจะส่งผลต่อความพึงพอใจต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย ณิชพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X

จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีแบบจำลองที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการทำงานของ Evans (1971) โดยสรุปได้ว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานใดๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น 2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานแต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ ถ้าไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย 3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้นจะเกิดขึ้นได้ เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการ นี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ จุมพลพิทักษ์ และณัฏฐ์ กุลิษฐ์ (2554) ที่ได้ทำการศึกษา วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงาน ประกอบแผนผังวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่าเมื่อปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานดีขึ้นการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจเต็มใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความพึงพอใจและความสม่ำเสมอในการมาทำงานของพนักงาน รวมทั้งยังส่งผลให้การลาออกของพนักงานลดน้อยลงและสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านการให้ความร่วมมือ ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X

จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านการให้ความร่วมมือ ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Clayton Alderfer (1972) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence need) หมายถึง เป็นความต้องการด้านร่างกาย และการดำรงชีวิตที่สะดวกสบาย หรือสิ่งของเครื่องใช้ที่คอยอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต หรือหากมองในมุมขององค์กรก็จะเป็นเรื่องของค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นต้น 2. ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Relatedness need) หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกันที่ดีของบุคลากรในองค์กร เช่น ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หรือการมีสังคมเพื่อนที่ดี เป็นต้น เป็นความต้องการในเชิงมนุษยสัมพันธ์ทุกชนิด 3. ความต้องการความเจริญเติบโต (Growth need) หมายถึง ความพึงพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน หรืออยากมีอำนาจหน้าที่ที่ขยายกว้างออกไป มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ สร้างสรรค์งานใหม่ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ ลดาวัลย์ ยมจินดา และ กรรณิการ์ แจกแสงรัตน์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก และความพึงพอใจในการทำงานส่งผล

เชิงบวกต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X

จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี Organ (1990) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร องค์กรประกอบ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Consciousness) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด เช่น การตรงต่อเวลา การทุ่มเทให้กับงาน การดูแลทรัพย์สินขององค์กร การใช้เวลาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนจนเสร็จแม้ว่าจะต้องทำนอกเหนือเวลางานปกติก็ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวัชร บุญส่ง และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท พุดสตาร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท พุดสตาร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงาน มีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และสนองนโยบายขององค์กร โดยปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่และดีที่สุด ตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ ลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นจริงๆเท่านั้น ขยันทำงาน ตรงต่อเวลา ประหยัด และดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปในเรื่องส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

สมมติฐานที่ 5 พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X

จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานของ Generation Y มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของ Generation X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรของ Baruch (1968) โดยกล่าวว่า การทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ

คือ แรงจูงใจ ในการทำงาน และความสามารถเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน เมื่อพฤติกรรมการทำงานดีขึ้นก็จะส่งผลความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสประจิน (2553) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัย ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และการ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กร อยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า การทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนดส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบ ควรเปิดอบรมและมีการเสริมสร้างพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้การทำงานของพนักงาน ในองค์กรง่ายสะดวกยิ่งขึ้น

2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน พบว่า การไม่ทิ้งงานหากงานมีปัญหาหรืออุปสรรค ถึงแม้จะใช้เวลานานในการแก้ไข ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร ควรจะบอกหัวหน้างานทุกส่วน ให้ช่วยกันดูแลคอยสอบถามพนักงานที่อยู่ใต้การกำกับว่างานที่ ทำนั้นติดปัญหาอะไรไหม และคอยติดตามงานบ่อย ๆ เพื่อที่จะได้ทราบความคืบหน้าของงาน

3. ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร พบว่า การมีส่วนร่วมในการประสานงานกับกลุ่มงานเพื่อนงานจะได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจะพยายามประชุมกับหัวหน้างานในหน่วยต่าง ๆ อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง เพื่อปรับความเข้าใจและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ระหว่างแต่ละหน่วยงาน และควรมีการจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร เช่น การแข่งกีฬา การประกวดร้องเพลง หรือ แข่งกิจกรรม ต่างๆ ที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งนี้จะทำให้ หน่วยงานต่าง ๆ มีความสามัคคีสนิทสนม เปิดใจและคอยช่วยเหลือหน่วยงานอื่น ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กร พบว่า การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของ องค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลแต่ละหน่วยงานพนักงานที่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กรได้อย่างดี เพื่อที่จะได้ให้มีกำลังใจและ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงานคนอื่น ๆ เมื่อมีรางวัลเป็นแรงจูงใจ พนักงานก็จะสามารถทำตาม กฎระเบียบได้อย่างเต็มที่

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย ณิชพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(2), 143-157.
- จันจิรา โสประจิน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณิชพัช โยธนัง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง). วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1-15
- พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์ และณัฏฐ์ กุลสิริ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 3(1), 61-77
- พิตตินันท์ กิตติรัตนวิวัฒน์ และวสันต์ สกุกกิจกาญจน์. (2561). คุณลักษณะของงานองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 8.
- พระครูสมุห์สุวรรณ วิริโย และมนัสนันท์ ศิวะพรพัฒนา. (2566). การปรับปรุงองค์กรเพื่อรับมือคนเจนเนอเรชั่นวายในสังคมไทย. วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 5(1), 60-70.
- ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (2559). เจนเอ็กซ์ เจนวาย เจนแซด คืออะไร. สืบค้นจาก <https://pharmacy.mahidol.ac.th/th/service-knowledge-article-info.php?id=330>
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ ลดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ เจกแสงรัตน์. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 4(1), 76-94.

วีรวัชร บุญส่ง และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัท ฟู้ดสตาร์ จำกัด.
วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(3), 1159-1169.

ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์. (2566, สิงหาคม 28). องค์กรจะบริหาร 'Generation Gap' อย่างไร
เพื่อให้ดีต่อใจกับทุกฝ่าย. สืบค้นจาก <https://tu.ac.th/thammasat-280866-expert-talk-hr-generation-gap>

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

Baruch, B.D. (1968). New ways in discipline. New York: McGraw-Hill.

Cochran, W. G. (1977). Sampling Techniques. New Jersey: John Wiley & Sons.

Evan, Martin T. "Managing The New Managers." Personnel Administration 34
(May-June 1971), 31-38.

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

Organ, D. W. (1990). The subtle significance of job satisfaction. Clinical
Laboratory Management Review, 4, 94-98.

Singh, P. (2017). Managing and mentoring the millennials. Human Capital, 21(1),
45-47.

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for
the minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota Studies in Vocational
Rehabilitation, 22.