

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์

Factors affecting the work behavior of the Gen Z group in Surin province

ศุภิสรา เวชกามา¹
ปิยะมาศ สีสวัสดิ์วิชย์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (เพศ, อายุ, ประสบการณ์ทำงาน) ต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (เป้าหมาย, ความสำเร็จ, บรรยากาศ, เพื่อนร่วมงาน, การสื่อสาร, ความร่วมมือ) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มคนทำงาน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ กลุ่มเป้าหมายจำนวน 400 คน

ผลการวิจัยพบว่า บุคคล Gen Z ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และเพศชาย ที่อายุช่วง 20 – 24 ปี และ 25 – 28 ปีที่ต่างกันมีความเห็นในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน จะมีความเห็นในการทำงานแตกต่างกัน พบในรายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี แสดงว่าช่วงที่บุคคลมีความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้นหลังจากเริ่มต้นทำงานในปีแรก และกลุ่มประสบการณ์ 1 – 3 ปี ต่างจากกลุ่ม 3 – 5 ปี และช่วง 1 - 3 ปี แสดงว่าช่วงต้นของการทำงาน เป็นช่วงที่ Gen Z แสดงพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ก่อนจะลดลงเล็กน้อยเมื่อเข้าสู่ช่วงงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม รายด้านเป้าหมายการทำงาน ด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความร่วมมือในทีม ในภาพรวมมีระดับความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : กลุ่มคน Gen Z , พฤติกรรมการทำงาน , ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ , ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Supisara Vechgama¹

Piyamas Suesawadwanit²

This research aimed to: 1. Study demographic factors (gender, age, and work experience) affecting the work behavior of Gen Z in Surin Province; 2. Study teamwork factors (goals, achievement, atmosphere, coworkers, communication, and cooperation) affecting the work behavior of Gen Z in Surin Province. This qualitative research utilized a questionnaire as the data collection tool. The sample was selected using probability and accidental sampling. The target group consisted of 400 Gen Z workers in Surin Province.

The research results found that the majority of Gen Z respondents, male and female, aged 20-24 and 25-28, had similar work attitudes. However, differences in work experience led to differences in work attitudes. Two pairs with different work experiences showed statistically significant differences at the 0.05 level. The first group, with less than 1 year of experience, showed increased enthusiasm and commitment to work after the first year of work. The second group, with 1-3 years of experience, showed differences from the third group, with 3-5 years of experience. The third group, with 1-3 years of experience, showed the highest level of work behavior in the early stages of their careers, before decreasing slightly as they entered more responsible jobs. Overall, there were no differences in teamwork attitudes regarding work goals, work success, work atmosphere, coworkers, communication, and team cooperation.

Keywords: Gen Z, work behavior, demographic factors, teamwork factors

บทนำ

ในโลกปัจจุบันของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ตำแหน่งงานนับล้านที่กำลังจะหายไป และตำแหน่งงานอีกนับล้านที่เกิดขึ้นใหม่ และทำให้การที่จะประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมเดิมที่ไม่หยุดนิ่ง แรงงานหรือพนักงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ ทักษะ และกลยุทธ์ในการวางแผนการทำงานของตนเพื่อให้

¹Master's degree student in Business Administration, majoring in Management, Ramkhamhaeng University.

²Advisor, Ph.D., Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University.

สามารถแข่งขันได้ต่อไปและคนทำงานต้องปลูกความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น และเรียนรู้ ตลอดชีวิตการทำงาน รวมถึงติดตามแนวโน้มล่าสุดในการพัฒนาทักษะของสาขาอาชีพของตนเอง แสวงหาโอกาสที่จะได้รับประสบการณ์และความรู้ใหม่ ๆ นอกจากนี้ ยังต้องเปิดรับการทำงานร่วมกัน ความหลากหลาย และนวัตกรรม เนื่องจากสิ่งเหล่านี้คือตัวขับเคลื่อนหลักของการเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงานยุคใหม่ (ธงชัย สมบูรณ์, 2560) หากต้องกล่าวถึง Generation Gap เป็นความแตกต่างทางด้านความคิด ทักษะ และความเชื่อต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากการเติบโตที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลาของสังคม แนนอนว่าความคิดของคนแต่ละช่วงวัยก็ย่อมแตกต่างกันไป เมื่อสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปตามยุคตามสมัย แนนอนว่าปัญหา Generation Gap ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ถือเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากการทำงานย่อมต้องมีการผสมผสานในเรื่องของชุดความคิด ประสบการณ์ จากพนักงานรุ่นก่อน รวมไปถึงเรื่องไอเดียใหม่ๆ ของพนักงานรุ่นใหม่ ก็ถือเป็นเรื่องสำคัญเช่นเดียวกัน นับว่าการผสมผสานเหล่านี้จะช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว (บริษัท ฮิวแมนซอฟท์ จำกัด, 2567) การรับมือกับ Generation Gap ช่องว่างระหว่างวัยในการทำงานนั้น ไม่ใช่เรื่องยากหากคนในองค์กรพร้อมเปิดใจยอมรับความแตกต่างของกันและกัน สิ่งสำคัญคือทุกคนต้องสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ชัดเจน ตรงไปตรงมา การสื่อสารจะสามารถช่วยลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน รวมไปถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นต้องรู้จักให้เกียรติกัน รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ สิ่งนี้จะทำให้คนในที่ทีมเข้าใจและยอมรับกันมากขึ้น และในที่ทำงานเป็นสถานที่ที่คนหลายคนมารวมตัวกัน ต่างนิสัย ต่างที่มา ต่างความสามารถ ดังนั้นจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะไม่ให้เกิดปัญหาใดๆ เลย ซึ่งหนึ่งในปัญหาที่หลายบริษัทต้องพบเจอนั้นก็คือเรื่องของ Generation Gap หรือช่องว่างวัยของพนักงาน โดยเฉพาะบริษัทใหญ่ๆ ที่มีพนักงานเป็นจำนวนมาก ที่จะทำอะไรให้คน 3 วัย สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างไม่มีอุปสรรค (บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี(ประเทศไทย) จำกัด, 2566)

ในยุคที่กลุ่มคน Gen Z มีจำนวนประชากรในประเทศไทยราว ๆ 13 ล้านคน นับเป็น 20 เปอร์เซ็นต์ ของประชากรในตลาดแรงงานทั้งหมด (ธิดิมา ไชยมงคล, 2562) และในสถานประกอบการต่าง ๆ เริ่มมีแรงงานจากกลุ่มคน Gen Z เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ทำให้มีหลากหลายช่วงวัยในสถานประกอบการและบุคคลที่เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมในตลาดแรงงานปัจจุบัน คือกลุ่มคน “Gen Z” หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2540 – 2555 ซึ่งเติบโตมากับเทคโนโลยีดิจิทัล มีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างจากรุ่นก่อนหน้าเป็นอย่างมาก เช่น ต้องการความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา การทำงานที่รวดเร็ว มีความคิดเป็นของตัวเอง มีแนวคิดอิสระที่สร้างสรรค์ผลงาน ฉะนั้นการทำงานร่วมกับคน Gen Z จึงมีความท้าทาย และอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงอยากจะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ โดยเฉพาะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน) และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (เป้าหมายการทำงาน ความสำเร็จ บรรยากาศ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสาร และความร่วมมือ) ซึ่งอาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เพื่อให้องค์กรสามารถปรับปรุงการบริหารจัดการที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีร่วมกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (เพศ, อายุ, ประสบการณ์ทำงาน) ต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์

2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (เป้าหมาย, ความสำเร็จ, บรรยากาศ, เพื่อนร่วมงาน, การสื่อสาร, ความร่วมมือ) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์

สมมติฐาน

1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (เพศ, อายุ, ประสบการณ์ทำงาน) มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์

2 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (เป้าหมาย, ความสำเร็จ, บรรยากาศ, เพื่อนร่วมงาน, การสื่อสาร, ความร่วมมือ) มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็นขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร และขอบเขตระยะเวลา ดังนี้

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ โดยมุ่งเน้นการศึกษาเฉพาะพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดที่สามารถกำหนดตัวแปรอิสระตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.ประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ 1.เป้าหมาย 2.ความสำเร็จ 3.บรรยากาศ 4.เพื่อนร่วมงาน 5.การสื่อสาร 6.ความร่วมมือ และสามารถกำหนดตัวแปรตาม ได้แก่พฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ประชากรของงานวิจัย ได้แก่ กลุ่มคนทำงาน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ (ผู้ที่มีอายุ 20 – 28 ปี หรือเป็นผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2540 – 2548) ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 โดยกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้ใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบ

เจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้แบบสอบถามในการเจาะจงผู้ตอบแบบสอบถามจะอยู่ในช่วงอายุ 20 – 28 ปี หรือเป็นผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2540 – 2548 ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มคนทำงาน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ในครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2568

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ได้กล่าวถึงลักษณะด้านประชากรศาสตร์ว่า เป็นความหลากหลายทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น โดยแสดงให้เห็นถึงความเป็นมาจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือปัจจัยของบุคคล

แนวคิดด้านลักษณะเด่นของกลุ่มคน Gen Z มีอิทธิพลมากในอนาคต เนื่องจากคนกลุ่ม Gen Z กำลังก้าวเข้าสู่วัยทำงานอย่างเต็มรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างกฎระเบียบใหม่ในสถานที่ทำงาน หรือปัจจัยด้านเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับวิธีการทำงาน ให้มีความรวดเร็ว และลดความซับซ้อน ลดขั้นตอนการทำงาน ลักษณะของกลุ่มคน Gen Z ในปัจจุบันเป็นที่น่าจับตามองเป็นอย่างมาก ลักษณะวิธีการของกลุ่มคน Gen Z มีดังนี้

2.2.1 ทักษะด้านเทคโนโลยีและการเชื่อมต่อข้อมูลของกลุ่มคน Gen Z เติบโตมาพร้อมกับการเข้าถึงเทคโนโลยีตั้งแต่อายุยังน้อย ทำให้พวกเขามีทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว

2.2.2 ความยืดหยุ่นในการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ให้ความสำคัญกับ ความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าเจเนอเรชันอื่น ๆ พวกเขามองหาการทำงานที่ไม่ต้องจำกัดอยู่แค่ในออฟฟิศ แต่สามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Remote Work)

2.2.3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าของกลุ่มคน Gen Z สืบเนื่องจากความยืดหยุ่นในการทำงาน จะต้องลดขั้นตอนการทำงาน และความซับซ้อนแสดงถึงความต้องการที่จะเห็นความก้าวหน้าในอาชีพของพวกเขาอย่างรวดเร็ว

2.2.4 ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างคือหนึ่งในคุณลักษณะเด่นของ Gen Z คือการยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพศ และความคิด พวกเขาเปิดรับความแตกต่างและมองหาสถานที่ทำงานที่สะท้อนถึงค่านิยมนี้ การทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานที่แตกต่างกันเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับพวกเขา

2.2.5 ความคาดหวังในการตอบสนองที่รวดเร็วเนื่องจาก Gen Z เติบโตมาในยุคที่เทคโนโลยีช่วยให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว กลุ่มคน Gen Z มีความคาดหวังให้สถานที่ทำงานตอบสนองต่อความต้องการของพวกเขาอย่างรวดเร็วเช่นกัน

2.2.6 คุณค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มคน Gen Z มักมีความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ คนกลุ่มนี้มักจะมองหาบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กวิน ปลายอ่อน, พรนภัสส์ พรหมณ์โชติ (2561, หน้า20) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพไว้ว่า การทำงานตามแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้กลยุทธ์ในการ สร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างมีความสุข

รัชนก วุฒิบุรณ์ (2567) ได้กล่าวถึงทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (McGregor) ไว้ว่าเป็นทฤษฎีแรงจูงใจ และตั้งข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งมีหลักการว่าการเลือกวิธีการจะขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลนั้นๆ โดยธรรมชาติแล้วพนักงานไม่ชอบทำงานและขาดแรงจูงใจในการทำงานและทฤษฎี Y ที่มองว่าพนักงานทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงานและทฤษฎี Y ที่มองว่าพนักงานทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่แล้วและต้องการทำงานแลกกับผลตอบแทน ซึ่งจะถูกนำมาใช้แทนมุมมองที่ส่งต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน และมุมมองที่แตกต่างกันนั้น ทำให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมต่อพนักงานแต่ละประเภทตามทฤษฎี X และ Y ของ McGregor จะส่งผลต่อวิธีการบริหารและการควบคุมพนักงานของผู้นำแต่ละประเภทที่แตกต่างกัน

การทำงานเป็นทีม หมายความว่าการทำงานที่กลุ่มคนมารวมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยแต่ละคนนำความสามารถที่ตนเองถนัด และความเชี่ยวชาญมาเสริมซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่เพียงแค่การรวมกลุ่มคนเก่ง ๆ เข้าด้วยกันเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยการประสานงาน การสื่อสารที่ดี และการเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อความแข็งแกร่ง ความสามัคคี และพลังใจในความร่วมมือในทีม (Okamura, 2023)

กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย1 นิชาพร ฤทธิบุรณ์2 และสุธนา บุญเหลือ3 (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะ ปัจจัยที่ส่งผลและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ Generation Y มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากร คือเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทยที่อยู่ในกลุ่ม Generation Y ได้แก่ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัย นครพนม และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา,

2561) จำนวน 4,225 คน เพื่อให้ได้ทราบถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 ราย แต่จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับและสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์มีจำนวนทั้งสิ้น 266 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.08

วิสุทธิณี ธานีรัตน์, ฮาชนอกริม ดงนะเต็ง, กิตติภณ คลิ่งเมือง, ปัทมณวิชญ์ รักขิตโต, ศิครินทร์ บุญโชติ, ศิวกร หนูพุ่ม, อภิวัฒน์ เพชรกาศ, ภูมิพัฒน์ ธรรมสิทธิ์บุรณ์ และ ศุภกิตต์ ทับทอง (2566) ทศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทศนคติของกลุ่ม Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานกับทศนคติที่มีต่อการทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z สำหรับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง จำนวน 400 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยภาพรวมของรูปแบบพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด ($M = 4.25$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความต้องการให้งานเสร็จอยู่เสมอ การมีบรรยากาศร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน และมีความต้องการก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ชัดเจน ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้ จำนวนไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่างใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้แบบสอบถามในการเจาะจงผู้ตอบแบบสอบถามจะอยู่ในกลุ่มวัยทำงานที่มีช่วงอายุ 20 – 28 ปี หรือเป็นผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2540 – 2548 และต้องจะอาศัยอยู่ในเขตจังหวัดสุรินทร์

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการทำงานร่วมกัน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของคนเจนเอชเอ็น Z

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สามารถสรุปผลการศึกษได้ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2 ข้อ ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 อายุ 25 – 28 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 และ อายุ 20 – 24 ปี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.75 และมีประสบการณ์ทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 และมีประสบการณ์ทำงาน 3 – 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25

5.1.2 สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของคนกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ที่มีปัจจัยด้านแตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ผลศึกษาเพศและอายุที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลศึกษาประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน ในภาพรวมพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD ได้ผลดังนี้

ผลการศึกษาระดับความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ต่อปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ในเขตจังหวัดสุรินทร์ พบว่าผลการทดสอบ Post Hoc พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของ Gen Z แบ่งตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี ต่างจากกลุ่ม 1 – 3 ปี โดยกลุ่ม 1 – 3 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญที่ .018 แสดงว่าช่วงที่บุคคลมีความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้นหลังจากเริ่มต้นทำงานในปีแรก และกลุ่มประสบการณ์ 1 – 3 ปี ต่างจากกลุ่ม 3 – 5 ปี พบว่ากลุ่ม 1 – 3 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญที่ .014 แสดงว่าช่วงต้นของการทำงาน เป็นช่วงที่ Gen Z แสดงพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ก่อนจะลดลงเล็กน้อยเมื่อเข้าสู่ช่วงงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น

ผลการศึกษาการถดถอยแบบพหุคูณเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ พบว่า การถดถอยแบบพหุคูณมีค่า $F = .262$ และมีค่า $Sig. = .853b$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ .05 แสดงว่า ตัวแปร

ด้านทั้ง 3 ด้านของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ไม่ส่งผลต่อความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของคนเจนเนอเรชั่น Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า เมื่อมีนำปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ทั้งด้าน เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานมาใช้ในการวัดระดับการทำงาน ย่อมไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์

ผลการศึกษาค่าการถดถอยแบบพหุคูณเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ พบว่าโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า $F = 38.585$, $Sig. = .000$ แสดงว่าตัวแปรปัจจัยด้านประชากรศาสตร์โดยรวมสามารถคาดการณ์พฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ได้อย่างมีนัยสำคัญ ค่า $R^2 = .045$ และ $Adjusted R^2 = -.006$ หมายความว่าตัวแปรปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทั้ง 3 ด้านมีความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 4.50

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ด้านเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $B = -.043$, $Sig. = .401$) ด้านอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $B = .021$, $Sig. = .718$) และด้านประสบการณ์ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $B = -.002$, $Sig. = .976$) โดยสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการคาดการณ์มาเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$R^2 = .045$, $Adjusted R^2 = -.006$ ดังนั้น ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านประสบการณ์ทำงาน

5.1.3 สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (เป้าหมาย, ความสำเร็จ, บรรยากาศ, เพื่อนร่วมงาน, การสื่อสาร, ความร่วมมือ) มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์

ผลการศึกษาพบว่าระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของคนกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมที่ระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ($\bar{X} = 4.36$, $S.D. = .465$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.47$, $S.D. = .530$) รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.46$, $S.D. = .544$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเป้าหมายการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$, $S.D. = .622$)

ผลการศึกษาพบว่าระดับความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในที่ระดับความเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ($\bar{X} = 4.48$, $S.D. = .505$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ฉันท

ชอบการทำงานแบบยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .695) รองลงมา ฉันทัดเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .604) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ฉันทชอบทำงานที่มีความหมายและสอดคล้องกับค่านิยม ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .761)

ผลการศึกษากการถดถอยแบบพหุคูณเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ พบว่า การถดถอยแบบพหุคูณมีค่า $F = 22.402$ และมีค่า Sig. = .000* ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ .05 แสดงว่าตัวแปรต้นทั้ง 6 ด้านของปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันส่งผลต่อความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของคนเจนเอเรชั่น Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า เมื่อมีน้าปัจจัยด้านการทำงานร่วมกัน ทั้งด้านเป้าหมายการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารและความร่วมมือในทีมมาใช้ในการวัดระดับการทำงาน ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาในกลุ่มคนเจนเอเรชั่น Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ แสดงว่าตัวแปรอิสระด้านประชากรศาสตร์ อธิบายความผันแปรของความพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z พบว่าโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า $F = 10.238$, Sig. = .000 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมสามารถคาดการณ์พฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ได้อย่างมีนัยสำคัญ ค่า $R^2 = .505$ และ Adjusted $R^2 = .243$ หมายความว่าตัวแปรปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้านมีความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 50.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ด้านเป้าหมายการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $B = .125$, Sig. = .034) ด้านความสำเร็จของการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $B = .134$, Sig. = .057) ด้านบรรยากาศในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $B = -.035$, Sig. = .611) ด้านเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $B = -.065$, Sig. = .353) ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $B = -.219$, Sig. = .005) และด้านความร่วมมือในทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $B = -.021$, Sig. = .782) โดยสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการคาดการณ์มาเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$$Y = 2.157 + .102(X1) + .203(X5)$$

$R^2 = .505$, Adjusted $R^2 = .243$ ดังนั้น ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเป้าหมายการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารและความร่วมมือในทีม

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (เพศ, อายุ, ประสบการณ์ทำงาน) ต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ช่วงวัยทำงานของกลุ่ม Gen Z ในลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศและอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน (เพศ Sig. = .748 , อายุ Sig. = .766) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน (ประสบการณ์ทำงาน Sig. = .033) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบค่า Sig. น้อยกว่า .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD แบ่งตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี ต่างจากกลุ่ม 1 – 3 ปี โดยกลุ่ม 1 – 3 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญที่ .018 แสดงว่าช่วงที่บุคคลมีความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้นหลังจากเริ่มต้นทำงานในปีแรก และกลุ่มประสบการณ์ 1 – 3 ปี ต่างจากกลุ่ม 3 – 5 ปี พบว่ากลุ่ม 1 – 3 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญที่ .014 แสดงว่าช่วงต้นของการทำงาน เป็นช่วงที่ Gen Z แสดงพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ก่อนจะลดลงเล็กน้อยเมื่อเข้าสู่ช่วงงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวถึงหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะมีประชากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก แต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่ต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์ทำงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

2.1.3.1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่า ผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็น ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานบ่อย แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2.1.3.2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทาง

สังคม ความสามารถ ในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงในปัจจุบันจะไม่มี ความแตกต่างกันมากนัก แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะ คล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกลและมีความ คาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างใน เรื่องผลงานและในเรื่อง ความพึงพอใจในงาน

2.1.3.3. ประสบการณ์ทำงานกับการทำงาน(Tenure and Job Performance) ประสบการณ์การทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่ไม่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ประ มะ สตะเวทิน, 2533, หน้า112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัยประชากรยังสามารถพิจารณา ลักษณะ ของตัวแปรอิสระด้านประชากรศาสตร์

5.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (เป้าหมาย, ความสำเร็จ, บรรยากาศ , เพื่อนร่วมงาน, การสื่อสาร, ความร่วมมือ) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า พฤติกรรมการทำงาน ของกลุ่มคน Gen Z ในลักษณะปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม เป้าหมาย ความสำเร็จ บรรยากาศ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสาร และความร่วมมือ มีระดับความเห็นรายด้านทั้งหมดอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างมากทุกรายด้าน ในตารางที่ 4.2 – 4.8 และเมื่อทดสอบค่าสถิติที่ใช้ในการ พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณ ด้านปัจจัยการทำงานเป็นทีมใน ภาพรวมพบว่า การถดถอยแบบพหุคูณมีค่า $F = 22.402$ และมีค่า $Sig. = .000^*$ ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ .05 แสดงว่า ตัวแปรต้นทั้ง 6 ด้านของปัจจัยด้านการ ทำงานร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันส่งผลต่อความแปรปรวนของพฤติกรรมการ ทำงานของคนเจนเนอเรชั่น Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า เมื่อมีนำปัจจัย ด้านการทำงานร่วมกัน ทั้งด้านเป้าหมายการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน บรรยากาศใน การทำงาน เพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารและความร่วมมือในทีมมาใช้ในการวัดระดับการ ทำงาน ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น Z ในเขต จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (McGregor) เป็น ทฤษฎีแรงจูงใจ และตั้งข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งมี หลักการว่าการเลือกวิธีการจะขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลนั้นๆ โดยธรรมชาติแล้วพนักงานไม่ ชอบทำงานและขาดแรงจูงใจในการทำงานและทฤษฎี Y ที่มองว่าพนักงานทุกคนมีแรงจูงใจใน การทำงานและทฤษฎี Y ที่มองว่าพนักงานทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่แล้วและต้องการ ทำงานแลกกับผลตอบแทน ซึ่งจะถูกนำมาใช้แทนมุมมองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ที่เป็น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน และมุมมองที่แตกต่างกันนั้น ทำให้ผู้นำแสดง

พฤติกรรมต่อพนักงานแต่ละประเภทตามทฤษฎี X และ Y ของ McGregor จะส่งผลต่อวิธีการบริหารและการควบคุมพนักงานของผู้นำแต่ละประเภทที่แตกต่างกัน

ลักษณะแนวคิดแบบทฤษฎี X ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานแสดงให้เห็นถึงมุมมองแบบดั้งเดิม เป็นมุมมองในเชิงลบ ธรรมชาติของมนุษย์ไม่ได้ชอบการทำงาน จึงทำให้พนักงานทำงานเพียงเพราะต้องการเงินและความมั่นคงเท่านั้น ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงความต้องการพัฒนาตนเอง มักเลียดความรับผิดชอบถ้าหากสามารถทำได้ จึงจำเป็นต้องใช้กฎการบังคับและการลงโทษเพื่อกระตุ้นให้ทำงาน

ลักษณะแนวคิดแบบทฤษฎี Y ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานแสดงให้เห็นถึงมุมมองแบบมนุษย์นิยม เป็นมุมมองเชิงบวก พนักงานต้องการทำงานโดยมีเป้าหมายเป็นค่าจ้างและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานมีความรับผิดชอบและสามารถจัดการตนเองเพื่อให้งานเสร็จตามเป้าหมายได้ พนักงานมีความทะเยอทะยานและต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และต้องการแสดงความคิดเห็น ไม่จำเป็นต้องใช้กฎเกณฑ์ที่รัดกุมและบังคับเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z ในเขตจังหวัดสุรินทร์ สามารถสรุปประเด็นสาระสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ควรสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของเด็กรุ่นใหม่ คือสร้างระบบแรงเสริมที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบความต้องการของเด็กรุ่นใหม่ในระดับสูงได้ เช่น การเติบโตในสายงาน ความท้าทาย และงานที่มีความหมาย จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดูเป็นมิตร ลดความกดดันและให้ความสำคัญกับการยอมรับ (Recognition) ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญของเด็กรุ่นใหม่ และเชื่อมโยงผลงานเข้ากับรางวัลอย่างเป็นธรรมชาติ สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของวูมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานต่อไป

2. ควรบริหารงานและแสดงภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของเด็กรุ่นใหม่ คือผู้บริหารควรใช้แนวทางตาม Theory Y โดยให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรรุ่นใหม่ ให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็น และลดการควบคุมที่ไม่จำเป็นลง ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เช่น การให้แรงบันดาลใจ การสนับสนุนรายบุคคล และการส่งเสริมการคิดใหม่ทำใหม่ และปรับบทบาทผู้บริหารให้เป็นโค้ชมากกว่าผู้สั่งการ เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของเด็กรุ่นใหม่ที่ต้องการให้ชี้แนะหรือแนะนำแนวทางมากกว่าการถูกควบคุมหรือชี้แนะสั่งการ

3. ควรสร้างความยุติธรรมและระบบประเมินผลการทำงานที่โปร่งใส ทั่วสอบได้ ลดระบบลู่กรักภายในองค์กร คือ การจัดระบบประเมินผลที่ชัดเจน และสื่อสารให้พนักงานให้เข้าใจเกณฑ์การประเมิน เปิดโอกาสให้เด็กรุ่นใหม่ได้รับ Feedback แบบต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ถูกต้องตามเป้าหมาย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม ไม่ลำเอียงไปทางใดทางหนึ่ง และเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าถึงทรัพยากรในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

4. ควรพัฒนาและเสริมสร้างทักษะตามบริบทของเด็กรุ่นใหม่ เพราะเด็กรุ่นใหม่ต้องการการเรียนรู้ที่รวดเร็ว เข้าใจง่าย ปฏิบัติได้จริง คือองค์กรควรออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมแบบสั้น กระชับและเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง หรือใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบโครงการ (Project-based Learning) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัยทำงาน เพื่อช่วยให้เด็กรุ่นใหม่สามารถปรับตัวในสถานที่ทำงานได้อย่างรวดเร็ว

5. ควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมของเด็กรุ่นใหม่ คือ เด็กรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความสะดวกและประโยชน์ของเทคโนโลยี จึงควรใช้ระบบดิจิทัลที่ใช้งานได้ง่าย เช่น ระบบติดตามงานในระบบออนไลน์ แพลตฟอร์มการสื่อสาร และเครื่องมือที่สามารถใช้ทำงานร่วมกัน และองค์กรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ทันสมัย หรือจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะดิจิทัลให้พนักงานทุกช่วงวัย ลดช่องว่างระหว่างวัยและเพิ่มความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กวิน ปลาอ่อน และพรนภัสส์ พรหมณโชติ. (2561). พฤติกรรมการทำงานอย่างมีคุณภาพของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการสร้างนักพัฒนา คุณภาพรุ่นใหม่ของวิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล. การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย, 6(1), 20.
- กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย, ณิชภาพร ฤทธิบูรณ์ และสุธนา บุญเหลือ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(2), 143-155.
- จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี(ประเทศไทย). (2566). ทำความรู้จัก Generation Gap อีกหนึ่งปัญหาที่หลายออฟฟิศต้องเจอ. ค้นเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2568. จาก<https://th.jobsdb.com>
-

/th/career-advice/article/generation-gap

- ธงชัย สมบูรณ์. (2560). โลกหลังยุคใหม่ อนาคตทางการศึกษาและปัญญาของชาติ. ค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2568. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_783896
- จิตติมา ไชยมงคล. (2562). รู้ทันปัญหา Gen Z เป็นเรื่องง่าย ๆ แค่เข้าใจ. ค้นเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2568. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/sd-plus/sdplus-sustainability/news-382415>
- รัชนก วุฒิบูรณ์. (2567). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะการจัดการ.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. ค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2568. สืบค้นจาก https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- วิสุทธิณี ธาณิรัตน์, ฮาซันอักริม ดงนะเต็ง, กิตติภณ คลิ่งเมือง, ปัทมณวิษณุ รักริโต, ศิครินทร์ บุญโชติ, ศิวกร หนูพุ่ม, อภิวัฒน์ เพชรภาศ, ภูมิพัฒน์ ธรรมสิทธิ์บูรณ์, และ สุภกิตต์ ทับทอง. (2566). ทศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ. วารสารจันทร์เกษมสาร, ปีที่ 29(1), 3-34
- สมาร์ท รีฟอรัม พลัส. (2567). Generation Z แนวคิดและบทบาทในการทำงานยุคใหม่. ค้นเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2568. สืบค้นจาก <https://www.easetrack.com/generation-z-in-the-modern-workplace/>
- สยามโอคามูระอินเตอร์เนชั่นแนล. (2567). แชร์ 6 วิธีการทำงานเป็นที่มออย่างมีประสิทธิภาพ. [บทความออนไลน์]. ค้นเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2568. สืบค้นจาก <https://www.Okamura.co.th/article/teamwork/>
-