ช่องว่างระหว่างวัยต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

THE GENERATION GAP BETWEEN ATTITUDES AND BEHAVIORS TOWARDS WORK PERFORMANCE AMONG PERSONNEL IN THE CHAIYAPHUM PROVINCIAL

ปรัตถกร สิบพันทา[1] ฌาน เรืองธรรมสิงห์[2]
Paradtagron Sibphantha[1] Charles Ruangthamsing[2]
[1,2]วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[1,2]College of Local Administration, Khon Kaen University
paratthagron@kkumail.com

Received: June 4, 2024 Reviewed: June 9, 2024 Revised: July 10, 2024 Accepted: July 11, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาช่องว่างระหว่างวัยต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อศึกษาช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากรส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน ซึ่งได้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยใช้เกณฑ์ของ Kerlinger ด้วยวิธีการสุ่มแบบ Accidental sampling method ใช้เครื่องมือการวิจัยด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละสถิติ ค่าเฉลี่ย สถิติอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า 1. ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านทัศนคติในการทำงานอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.967 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.521 ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.860 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.620 2. ช่องว่างระหว่างวัยต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิพบว่าเจเนอเรชั่นแตกต่างกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิไม่ส่งผลต่อระดับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ช่องว่างระหว่างวัย ทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เจเนอเรชั่น

Abstract

This research aimed to study the generation gap regarding attitudes and behaviors in work performance among personnel in Chaiyaphum Provincial Administrative Organization

and the generation gap of personnel affecting the attitudes and behaviors in work performance in Chaiyaphum Provincial Administrative Organization. This was quantitative research. The samples were 113 personnel working in Chaiyaphum Provincial Administrative Organization selected by the accidental sampling method based on Kerlinger's criteria. Data were collected by a questionnaire and analyzed by descriptive statistics, including percentage and mean and inferential statistics (One-Way ANOVA). The study results were as follows. 1. The attitudes and behaviors of the personnel in Chaiyaphum Provincial Administrative Organization were at a very good level, with a mean score of 3.967 and a standard deviation of 0.521 for work attitudes, and a mean score of 3.860 and a standard deviation of 0.620 for work behaviors. 2. The generational gap did significantly affect the attitudes and behaviors of personnel in Chaiyaphum Provincial Administrative Organization at the level of 0.05.

Keywords: Generation gap, Attitudes and Behaviors towards Work Performance, Generation

บทนำ

องค์กรสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความของสังคมผู้สูงอายุว่าเมื่อมีสัดส่วนของประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนประชากร หรือมีสัดส่วนของประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของจำนวนประชากร แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2564 และจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในระดับสุดยอดในปี 2567 (พัชราพรรณ กิจพันธ์, 2561) จากปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบให้องค์กรทุกภาคส่วนในประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาช่องว่างระหว่างวัยที่มากขึ้น อีกทั้งยังทำให้ช่องว่างระหว่างวัยมีความห่างมากยิ่งขึ้นเนื่องจากประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้ประชากรผู้สูงอายุมีมากกว่าประชากรวัยอื่น แต่ละช่วงอายุย่อมมีทัศนคติและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และอาจนำไปสู่ปัญหาในการทำงานร่วมกันได้ เช่น ปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ปัญหาความไม่เข้าใจกันในองค์กร วิธีการสื่อสารที่แตกต่างกันของแต่ละช่วงอายุ ประสบการณ์ที่แตกต่างส่งผลให้มีแนวคิดต่อการทำงานแตกต่างกัน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ช่องว่างระหว่างวัยจึงถือได้ว่าเป็นความท้าทายที่องค์กรในปัจจุบันต้องจัดการ จากปัญหาข้างต้นทำให้องค์กรในปัจจุบันต้องเตรียมรับมือกับปัญหาช่องว่างระหว่างวัยภายในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรในปัจจุบันโดยมากมักจะมีบุคลากรในองค์กรแบ่งได้ 3 รุ่น ดังต่อไปนี้ (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559)

Generation Baby Boomer คือคนที่เกิดตั้งแต่ปี ค.ศ. 1946-1964 (พ.ศ. 2489-2507) คนกลุ่มนี้มักจะมีพฤติกรรมละทัศนคติ ขยัน อดทน และมักใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทุ่มเทกับงาน วัยถัดมาได้แก่ Generation X คือคนที่เกิดตั้งแต่ปี ค.ศ. 1965-1980 (พ.ศ. 2508-2523) คนกลุ่มนี้มักจะมีพฤติกรรมและทัศนคติเป็นพวกวัตถุนิยมและความเป็นปักเจกบุคคล ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าประสิทธิภาพ ชอบเรียนรู้ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและพร้อมรับฟังคนอื่น คนกลุ่มนี้มักจะมีความสามารถด้านเทคโนโลยีอยู่ใน

ระดับดี และวัยสุดท้ายได้แก่ Generation Y คือคนที่เกิดตั้งแต่ปี ค.ศ. 1981-2000 (พ.ศ. 2524-2543) คนกลุ่มนี้มักจะมีพฤติกรรมและทัศนคติ ชอบความอิสระในการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ชอบความท้าทายในการทำงาน ให้ความสำคัญกับตัวบุคคลมากกว่าตำแหน่งหรืออายุ คนกลุ่มนี้มักจะมีความสามารถด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างดีและมักใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตประจำวัน จากพฤติกรรมและทัศนคติที่ต่างกันของคนในแต่ละเจเนอเรชั่น ย่อมส่งผลให้การทำงานร่วมกันภายในองค์กรเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก ซึ่งถือเป็นความท้าทายของแต่ละองค์กรที่จะจัดการปัญหาช่องว่างระหว่างวัยภายในองค์กรให้ผ่านพ้นไปได้ และนำจุดแข็งของความหลากหลายของช่วงอายุมาปรับให้เข้ากับบริบทของแต่ละองค์กร (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559)

ปัจจุบันมีปรากฏการณ์ที่น่าสนใจของวัยทำงานที่อยู่ในช่วงอายุ 18-24 ปี ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มแรงงานคนรุ่นใหม่ แรงงานคนรุ่นใหม่มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานด้วยเหตุผลด้านความสุขในการทำงาน (ถนัดกิจ จันกิเสน, 2565) จากอัตราการลาออกมากขึ้นชี้ให้เห็นถึงแนวคิดและทัศนคติในการอดทนต่องาน และการตัดสินใจที่ต่างจากเดิมของแรงงานคนรุ่นใหม่ การรายงานของ Susan Hannam and Bonni Yordi เรื่อง Engaging a Multi-Generational Workforce: Practical Advice for Government Managers (Hannam, S., & Yordi, B, 2011) พบว่าพฤติกรรมในการสื่อสารและการทำงานในของแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้นำไปสู่ปัญหาในการทำงานได้ จากรายงานดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรต่างช่วงวัยภายในองค์กร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลได้แก่ ด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมของบุคลากรที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีทักษะในแต่ละด้านแตกต่างกันไปตามช่วงวัยส่งผลต่อการสื่อสารและการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านคุณลักษณะในการทำงานพบว่าแตกต่างกันไปตามช่วงวัยแต่ก็มีคุณลักษณะบางประการร่วมกัน การศึกษานี้ยังสามารถระบุปัญหาที่พบในกองนโยบายและแผนงานสำนักผังเมืองกรุงเทพมหานคร คือ ด้านแนวคิดและทัศนคติที่ต่างกันไปตามแต่ละเจเนอเรชั่น ด้านการสื่อสารและการปรับตัวเข้าหากัน ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ และด้านปัญหาในความไม่ยืดหยุ่นของกฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (อับดุลกอเดร์ แวหะยี, 2561)

ช่องว่างระหว่างวัยถือเป็นปัญหาที่ทุกภาคส่วนต้องพบเจอเช่นเดียวกับภาครัฐก็ต้องประสบปัญหาเดียวกัน จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของข้าราชการภายใต้ปัญหาช่องว่างระหว่างวัย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีความคิดเห็นว่าแต่ละช่วงอายุมีพฤติกรรมและทัศนคติที่ต่างกันออกไปแต่ละเจเนอเรชั่น และพบปัญหาในการทำงานทั้งหมด 3 ปัญหาได้แก่ ปัญหาวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น Generation X จะมีมุมมองอย่างเคร่งครัดการตรงต่อเวลาในการเริ่มงานและเลิกงาน และตั้งกรอบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อให้ตรงกับระเบียบมากที่สุด แตกต่างจาก Generation Y มักจะมองถึงแค่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกาทำงานเท่านั้นมักจะไม่คำนึงถึงเวลาและกรอบในการทำงาน ปัญหาระบบบังคับบัญชาที่มีความชัดเจนและวัฒนธรรมระบบอาวุโส เช่น หากข้าราชการชั้นผู้น้อยได้รับคำสั่งจากข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ก็มักจะมีความเกรงใจในความอาวุโสและลำดับขั้นการบังคับบัญชาส่งผลให้ไม่กล้าเสนอแนะข้อคิดเห็นหรือสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ปัญหาการปรับใช้เทคโนโลยีกับการทำงาน เช่น Generation X โดยมากมักจะประชุมแบบต่อหน้ามากกว่าการประชุมออนไลน์ซึ่งจะต่างจาก Generation Y

ที่ชื่นชอบการใช้เทคโนโลยีในการประชุมออนไลน์เพราะเห็นว่ามีประสิทธิภาพประหยัดเวลามากกว่าการประชุมแบบต่อหน้า (ณัฐวดี ณ ระนอง, 2565)

ดังนั้นจากการศึกษาวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการศึกษาในหน่วยงานระดับ กรม และเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพทำให้เห็นมุมมองเชิงลึกขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาต่อไปว่าช่องว่างระหว่างวัยส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิหรือไม่อย่างไร และเลือกศึกษาวิจัยเชิงปริมาณซึ่งจะเห็นภาพกว้างขององค์กรขนาดใหญ่ได้เป็นอย่างดีแตกต่างจากวิจัยที่ผ่านมาเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งไม่สามารถเห็นภาพรวมขององค์กรได้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยงานของรัฐในระดับท้องถิ่น และเป็นหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุด จากปัจจัยดังกล่าวช่วงอายุของบุคลากรในหน่วยงานมีแนวโน้มที่จะมีช่องว่างระหว่างวัยค่อนข้างมาก ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิยังมีบุคลากรที่มีช่วงอายุหลากหลายตั้งแต่เจเนอเรชั่น Y ไปจนถึงเจเนอเรชั่น Baby Boomer องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิมีความน่าสนใจด้านช่วงอายุที่สำคัญคือมีผู้บริหารสูงสุดในองค์กรคือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิมีอายุมากถึง 73 ปีประกอบกับการมีบุคลากรจำนวนมาก และมีจำนวนประชากรในสังกัดหน่วยงานค่อนข้างมากเหมาะแก่การศึกษาด้วยวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และเอื้อต่อการปฏิบัติงานต่อไป

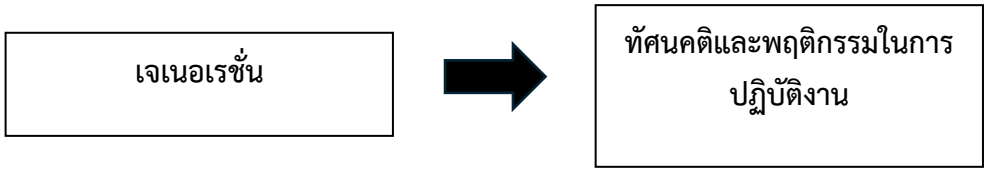
นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจำกัดความของศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้ เจเนอเรชั่นหมายถึงบุคคลที่เกิดใน 3 Generation ดังต่อไปนี้ Generation Y คือบุคคลที่มีอายุระหว่าง 23 – 42 ปี Generation X คือบุคคลที่อายุระหว่าง 43 – 58 ปี และสุดท้าย Generation Baby Boomer คือบุคคลที่อายุมากกว่า 59 ปี ขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากรส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการสำรวจ และเครื่องมือวิจัยที่เลือกใช้คือแบบสอบถามเพื่อศึกษาว่าช่องว่างระหว่างวัยมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิหรือไม่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดมีประชากรมากวิธีนี้จะสามารถทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรได้ดีประกอบกับการที่มีประชากรมากจึงเหมาะกับวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิจำนวน 392 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ของ Kerlinger (Kerlinger, 1973) เมื่อมีขนาดประชากรหลักร้อยควรใช้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 25% ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 113 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Accidental sampling

เครื่องมือการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาวิธีวิจัยด้วยการสำรวจ และเครื่องมือวิจัยที่เลือกใช้คือแบบสอบถาม แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ได้ต้นแบบของแบบสอบถามมาจากการศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยเลือกต้นแบบสอบถามจากงานวิจัยนี้เนื่องจากข้อคำถามภายในแบบสอบถามมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในงานวิจัยชิ้นนี้คือทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยปรับเปลี่ยนแบบสอบถามในส่วนของข้อมูลบุคคลเป็นเจเนอเรชั่น เพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรต้นคือเจเนอเรชั่น (กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ, 2548)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจโดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามดังนี้ ส่วนแรก ประกอบด้วยข้อมูลเจเนอเรชั่นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่สองประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละสถิติ (Percentage %) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation : S.D.) สำหรับวิเคราะห์ทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ส่วนที่สองได้แก่ สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ One-Way ANOVA สำหรับวิเคราะห์ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาจำแนกตามวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากรส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีผลการศึกษาดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าร้อยละข้อมูลเจเนอเรชั่นของบุคลการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

เจเนอเรชั่นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	จำนวนคน (113 คน)	ร้อยละ
เจเนอเรชั่น		
Y	69	61.1
X	42	37.2
Baby Boomer	2	1.8

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นข้อมูลเจเนอเรชั่นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิจำนวนทั้งสิ้น 113 คน องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิมีบุคลากรที่มีเจเนอเรชั่น Y มีจำนวนมากที่สุด 69 คนคิดเป็นร้อยละ 61.1 อันดับที่ 2 ได้แก่ เจเนอเรชั่น X มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และอันดับสุดท้ายได้แก่ เจเนอเรชั่น Baby Boomer มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับพฤติกรรม/ทัศนคติ
ด้านทัศนคติในการทำงาน	3.967	0.521	ดีมาก
ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	3.860	0.620	ดีมาก
ผลรวม	**3.946**	**0.487**	**ดีมาก**

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นระดับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านทัศนคติในการทำงานอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.967 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.521 ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.860 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.620

rdiprujournal

ตารางที่ 3 การทดสอบทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิจำแนกตามเจเนอเรชั่นด้วยค่าสถิติ (One-way ANOVA) และค่าเฉลี่ย

ข้อมูลทั่วไป	($\bar{x}$)	n=113	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติ				1.016	0.365
Generation Y	3.911	69	0.520		
Generation X	4.053	42	0.530		
Generation Baby boomer	4.071	2	0.101		
ด้านพฤติกรรม				1.807	0.169
Generation Y	3.783	69	0.552		
Generation X	4.000	42	0.711		
Generation Baby boomer	3.600	2	0.566		
ด้านทัศนคติและพฤติกรรมโดยรวม				1.369	0.259
Generation Y	3.886	69	0.473		
Generation X	4.043	42	0.510		
Generation Baby boomer	3.981	2	0.190		

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า เจเนอเรชั่นแตกต่างกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิมีระดับทัศนคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สถิติที่ระดับ 0.05 (F = 1.016, Sig.= 0.365) และมีค่าเฉลี่ยด้านทัศนคติจำแนกตามเจเนอเรชั่นไม่แตกต่างกัน ระดับพฤติกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 1.807, Sig. = 0.169) และมีค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมจำแนกตามเจเนอเรชั่นไม่แตกต่างกัน ระดับทัศนคติและพฤติกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 1.369, Sig.= 0.259) และมีค่าเฉลี่ยด้านทัศนคติและพฤติกรรมจำแนกตามเจเนอเรชั่นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านทัศนคติในการทำงานอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.967 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.521 ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.860 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.620 ผลการศึกษาช่องว่างระหว่างวัยต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิด้วยการทดสอบด้วยค่าสถิติ (One-way ANOVA) เจเนอเรชั่นที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิไม่ส่งผลต่อระดับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 1.369, Sig.= 0.259) เจเนอเรชั่นที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิไม่ส่งผลต่อระดับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นผลมาจาก การทำงานภายใต้ระบบราชการนั้นเป็นการทำงานที่มีระบบระเบียบแบบแผนชัดเจนการเข้าทำงานต้องผ่านการคัดกรองพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานที่พึงประสงค์ก่อนเข้าทำงาน ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรมีทัศนคติและพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน ถึงแม้ว่าคนภายในองค์กรจะมีเจเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน แต่ต้องปรับตัวให้เข้ากับระบบระเบียบแบบเดียวกันถูกหล่อหลอมพฤติกรรมและทัศนคติขึ้นมาใหม่จากปัจจัยแวดล้อม เช่น เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน การปลูกฝังแนวความคิด รูปแบบการทำงาน อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมและทัศนคติอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าพฤติกรรมและทัศนคติจะเป็นสิ่งที่มักจะเกิดมั่นคงและถาวร แต่สามารถปรับเปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่องผ่านประสบการณ์การการทำงานภายในองค์กร ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งมาอย่างยาวนาน ส่งผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลกอเดร์ แวหะยี (2561) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรต่างช่วงอายุ พบว่าภายในองค์กรแนวคิดทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกันของแต่ละช่วงอายุเป็นเป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของกองนโยบายและแผนงานสำนักผังเมืองกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากขนาดขององค์กรที่แตกต่างกัน รูปแบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันล้วนส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานได้ ถึงแม้ว่าเจเนอเรชั่นจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานแต่ก็ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าปัจจัยภายนอกก็มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานได้เช่นเดียวกัน ประกอบกับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บข้อมูลเจเนอเรชั่นให้มีอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันในแต่ละเจเนอเรชั่นได้ อาจเป็นผลให้ผลการวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดเพราะว่าไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลอายุที่แน่นอนของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิได้ แต่ผลการศึกษางานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ณัฐวดี ณ ระนอง (2565) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของข้าราชการภายใต้ปัญหาช่องว่างระหว่างวัย ผลการศึกษาพบว่าปัญหาช่องว่างระหว่างวัยภายในสำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับน้อย-ปานกลาง และไม่มีผู้ให้สัมภาษณ์คนใดกล่าวว่าปัญหาช่องว่างระหว่างวัยในการทำงานอยู่ในระดับรุนแรง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาของณัฐวดี ณ ระนองมุ่งศึกษาไปที่ข้าราชการในสำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการมากที่สุดทำให้ช่วงอายุของทั้งสองงานวิจัยมีความใกล้เคียงกันอีกทั้งและวัฒนธรรมองค์กรและแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยและองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิย่อมมีความคล้ายคลึงกันเพราะว่าเป็นหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงมหาดไทยเช่นเดียวกัน กล่าวโดยสรุปเจเนอเรชั่นไม่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ แต่อาจจะเกิดจากปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ กล่าวคืองานวิจัยชิ้นนี้สามารถบอกได้ว่าเจเนอเรชั่นที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแต่อาจจะมีปัจจัยแฝงอื่น ๆที่สามารถส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมซึ่งอาจจะต้องมีการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปผู้วิจัยควรเพิ่มจำนวนตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมากขึ้นเพื่อให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยลง

2. ควรทำสำรวจจำนวนประชากรเพื่อให้ทราบสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละช่วงอายุ และสามารถกำหนดสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามได้แม่นยำและสามารถใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Quota Sampling Technique เพื่อลดการกระจุกตัวของเจเนอเรชั่นของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรเพิ่มคำถามปลายเปิด เช่นทัศนคติต่อการทำงานร่วมกันกับเจเนอเรชั่นที่แตกต่างจากตนเอง มีแนวคิดอย่างไร แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในทัศนะของผู้ตอบแบบสอบถาม พฤติกรรมที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของเจเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน เพื่อให้เห็นมุมมองที่แตกต่างของบุคลากรภายในองค์กรมากขึ้น การเพิ่มหัวข้อปลายเปิดเหล่านี้อาจทำให้การวิจัยมีความหลากหลายและแม่นยำมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). **ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด**. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐวดี ณ ระนอง. (2565). **การปฏิบัติงานของข้าราชการภายใต้ปัญหาช่องว่างระหว่างวัย : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักนโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย**. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ถนัดกิจ จันกิเสน. (3 พฤษภาคม 2565). **ผลวิจัยใหม่ Gen Z และ Millennials ยอม ‘ลาออก’ หรือ ‘ว่างงาน’ ถ้าต้องทำงานในบริษัทที่ ‘ไม่มีความสุข’.** The Standard. https://thestandard.co/gen-z-millennials-rather-quit-jobs-unemployed-than-unhappy-study-data-trends/

นิภา วิริยะพิพัฒน์. (2559). บทบาทของ HRM : การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร. **วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนครสาขามนุษย์และสังคมศาสตร์, 1**(2), 73-88.

พัชราพรรณ กิจพันธ์. (2561). ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ. **FDA Journal, 25**(3), 4-8.

อับดุลกอเดร์ แวหะยี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรต่างช่วงอายุภายในองค์กร. **วารสารรามคำแหง, 1**(2), 79-94.

Hannam, S., & Yordi, B. (February 2011). **Engaging a Multi-Generational Workforce: Practical Advice for Government Managers**. IBM Center for The Business of Government. https://www.businessofgovernment.org/sites/default/files/Hannam_Yordi.pdf

Kerlinger, F. N. (1973). **Foundations of Behavioral Research** (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.