

**“แรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงสถานการณ์
โควิด-19 ศึกษาเปรียบเทียบในกรณี กลุ่มคน Gen X และกลุ่มคน Gen Y”**

Work Motivation and Employees Attitude of X and Y Generation in comparison
during COVID-19 Pandemic.

พิชญ์ คงฤทธิ์

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pichaya Kongrit

E-mail: fah89k@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.)ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19ของกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) 2.)ศึกษาทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19ของกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) 3.)เปรียบเทียบแรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19ของกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ทำงานภายในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเจาะจงเฉพาะกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) ในประเทศไทยจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation S.D)เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นและทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ T-test และ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05และสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1.) กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ทั้งในภาพรวมและในแต่ละ Generation อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยในภาพรวม $\bar{X} = 3.79$ ในGeneration X มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.91$ และ ใน Generation Y มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.70$

2.) กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ทั้งในภาพรวมและแต่ละ Generation อยู่ในระดับดี โดยค่าเฉลี่ยในภาพรวม $\bar{X} = 3.87$ ใน Generation X มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.89$ และในGeneration Y มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.85$

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระหว่างกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระหว่างกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ,ทัศนคติ,Generation X, Generation Y

Abstract

This independent research aims to 1.) study the motivation in the performance of personnel in the organization during the Covid-19 situation of Gen X people (born in 1965-1979) and Gen Y people (born in 1980-1997) 2.) study the attitude in the performance of personnel in the organization during the Covid-19 situation of Gen X people (born in 1965-1979) and Gen Y people (born in 1980-1997) 3.) compare the motivation and

attitude in the performance of personnel in the organization during the Covid-19 situation of Gen X people (born in 1965-1979) and Gen Y people (born in 1980-1997). The questionnaires were used to collect data. The sample group is 400 personnel working in both government and private organizations, specifically Gen X people (born in 1965-1979) and Gen Y people (born in 1980-1997) in Thailand. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, and standard deviation (SD) to describe basic information, and hypothesis testing was performed using T-test and F-test, One-Way Analysis of Variance at a statistical significance level of 0.05. and Independent sample t-test at a statistical significance level of 0.05.

The results showed that 1.) The sample group has the motivation to work during the COVID-19 situation at a high level. The overall mean $\bar{X} = 3.79$, in Generation X has a mean $\bar{X} = 3.91$, and Generation Y has a mean $\bar{X} = 3.70$.

2.) The sample group has the attitude to work during the COVID-19 situation at a good level. The overall mean $\bar{X} = 3.87$, in Generation X has a mean $\bar{X} = 3.89$, and Generation Y has a mean $\bar{X} = 3.85$.

The results of hypothesis testing found that motivation and attitude in the performance of personnel in the organization during the Covid-19 situation were different according to personal factors at a statistical significance level of 0.05. The motivation in the performance of personnel in the organization during the Covid-19 situation between Gen X people (born in 1965-1979) and Gen Y people (born in 1980-1997) had no difference at a statistical significance level of 0.05. and the attitude in the performance of personnel in the organization during the Covid-19 situation between Gen X people (born in 1965-1979) and Gen Y people (born in 1980-1997) had no difference at a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Motivation, Attitude, Generation X, Generation Y

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังที่จะพาให้องค์กรขับเคลื่อนไปให้บรรลุเป้าหมายที่แต่ละองค์กรตั้งไว้ ถึงแม้ว่าเงิน อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก จะมีเพียงพอครบถ้วน เพียงใดแต่ถ้าขาดบุคลากรขององค์กรที่มีความรู้ความสามารถ ก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ได้ยาก (ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา, 2552)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกิจกรรมหนึ่ง ที่องค์กรจะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับ แนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบไปด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์การตัดสินใจกำหนด แผนการดำเนินงาน การนำแผนงานไปปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมและการประเมินผลของการนำ แผนไปปฏิบัติโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กรที่ตั้งไว้ องค์กรสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากร

มนุษย์ อย่างจริงจัง เพราะเป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์เพียงพอสามารถดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551)

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์ แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้นอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่านๆไปไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและ ไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น(ประเสริฐ อุไร,2559)

ปัญหา Generation Gap สร้างแรงกดดันทำให้ทั้งเพื่อนร่วมงานต่างรุ่นเกิดความเห็นที่แตกต่าง เป็นสาเหตุสำคัญของความตึงเครียดในที่ทำงาน อาจทำให้ไม่สามารถร่วมงานกันได้ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ที่ทำงานเสียพนักงานรุ่นใหม่อยู่เสมอ ผลสำรวจออนไลน์เปิดเผยว่า 1 ใน 3 ของคนทำงานเสียเวลากับความขัดแย้งเรื้อรังกับเพื่อนร่วมงานต่างวัยกว่า 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (คิดเป็น 12% ของเวลาทำงาน)ช่องว่างระหว่างวัยในที่ทำงานในปัจจุบัน เราจะเห็นภาพความไม่เข้าใจกันระหว่างคน Gen X ซึ่งส่วนมากก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งระดับสูงขององค์กรกับ Gen Y และ Gen Z กลุ่มที่เพิ่งเริ่มทำงานไม่นาน ทั้งสองกลุ่มมีวิธีการคิด พฤติกรรม ไลฟ์สไตล์ที่ต่างกัน ทำให้เกิดข้อกล่าวหาว่าเด็กสมัยใหม่ทำงานไม่เป็น ไม่มีมารยาท รักสบาย ไม่รู้จักอดทน ไม่ทุ่มเท ไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่เชื่อฟัง ชอบคิดแปลกๆ ส่วนคนรุ่นใหม่ก็จะมองว่าทำไมต้องทนกับความลำบาก ถ้าหากมีทางเลือก ทำไมต้องทนทำงานกับคนที่กลัวการเปลี่ยนแปลง เครื่องกฎระเบียบ ยากให้ดูที่ผลงานเป็นหลัก ไม่ว่าข้อกล่าวหาเหล่านั้นจะเป็นจริงหรือไม่ ในปีนี้ Gen B จะทยอยเกษียณงาน แต่พวกเขาส่วนใหญ่ นั้นต่างยังไม่อยากหยุดทำงาน ไม่ว่าจะเพราะแนวโน้มสุขภาพที่ดีขึ้นทำให้ยังมีแรงทำงานอยู่ การกลัวไม่มีอะไรทำ ไม่อยากอยู่เฉยๆ หรือมีการที่ต้องหารายได้อยู่ ด้วยเหตุนี้ทำให้ Gen B มักจะขอทำงานต่ออีกสัก 5 ปีในที่ทำงานเดิม หรือมองหา งานใหม่ และองค์กรจำนวนหนึ่งเล็งจะเสริมทักษะใหม่ๆ ให้กับชาว Boomer ผู้มีประสบการณ์การทำงานและเข้าใจงานอยู่แล้ว มากกว่ารับเด็ก Gen ใหม่เข้าทำงาน (TK DreamMakers,2564)

ปัจจุบันทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยกำลังเผชิญกับ การระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ โควิด-19 โดยกรมควบคุมโรค ได้ให้ข้อมูลว่า โควิด-19 มีสาเหตุมาจาก ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะ ฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่วโลก ในวันที่ 11 มีนาคม 2563 (กรมควบคุมโรค, 2563)

จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร แรงจูงใจและทัศนคติในการทำงาน และสถานการณ์โรคโควิด-19 ระบาด ทุกเรื่องล้วนมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกันกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นเรื่องที่หลายองค์กรในประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหานี้ แม้ว่าการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ และทัศนคติในการทำงานจะมีผู้ให้การศึกษาเป็นจำนวนมากแล้วแต่ 2 ประเด็นนี้ยังเป็นเรื่องที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ผันแปรไปตามยุคสมัย เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นกับสถานการณ์โลกและสถานการณ์ภายในประเทศ โดยเฉพาะในเวลานี้ที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยกำลังเผชิญหน้ากับวิกฤตโรคระบาดโควิด-19 เข้าสู่ปีที่2 และปัจจุบันในประเทศไทยประชากรในองค์กรที่เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาเศรษฐกิจให้ก้าวไปข้างหน้าสามารถแบ่งเป็นกลุ่มหลักใหญ่ๆ ได้แก่ กลุ่มคน Gen X และ กลุ่มคน Gen Y ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ศึกษาเปรียบเทียบในกรณีกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) เพื่อที่จะได้ทราบถึงแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานของ กลุ่มคนทั้ง 2 Gen ในสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่และรุนแรงอย่างโรคระบาด ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่เคยมีใครคาดคิดมาก่อนว่า จะเกิดขึ้นได้ในยุคที่เทคโนโลยีต่างๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางการแพทย์จะทันสมัยและถูกพัฒนามากแล้วก็ตาม ผู้วิจัยหวังว่า ข้อมูลผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงในองค์กรต่างๆ รวมถึงบุคคลทั่วไปจะสามารถนำข้อมูลนี้ไปพิจารณาและวางแผนการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่เกิดโรคระบาดได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540)
2. เพื่อศึกษาทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540)
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540)

สมมุติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระหว่างกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) มีความแตกต่างกัน
3. ทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระหว่างกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้ ศึกษาเฉพาะแรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระหว่างกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) เท่านั้น

ขอบเขตด้านประชากร

งานวิจัยนี้ เน้นสำรวจประชากรที่ทำงานภายในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะเฉพาะ กลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) เท่านั้น

ขอบเขตด้านพื้นที่

งานวิจัยนี้ศึกษา แรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระหว่างกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) ที่อยู่ในประเทศไทย เท่านั้น

ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยนี้ กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูล ทำการวิจัย และสรุปรายงานผลการวิจัย ในช่วง ระยะเวลา เดือน เมษายน 2564 - เดือน สิงหาคม 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540)
2. ได้ทราบถึงทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540)
3. ผู้บริหารองค์กรหรือบุคคลทั่วไปสามารถนำข้อมูลไปพิจารณาและวางแผนการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่เกิดโรคระบาดได้

การทบทวนวรรณกรรม

Generation X หรือ Gen X คือ คนที่เกิดระหว่างช่วง ค.ศ. 1960 - 1970 Gen X คือ รุ่นลูกของ Baby Boomer และรุ่นก่อนหน้า Baby Boomer Generation X เกิดมาในยุคที่โลกฟื้นตัวแล้ว เป็นยุคที่เริ่มสะดวกขึ้น เป็นยุคแรกของเทคโนโลยี จึงทำให้ Gen X โตมาในยุคที่ค่อนข้างสบายแล้ว ปัจจุบัน Gen X คือ คนวัยทำงานอายุประมาณ 30 กลางๆ มีการศึกษา และมีรายได้ดี Gen X จะมีนิสัยตรงข้ามกับ Baby Boomer คือ ชอบอะไรง่ายๆ ไม่ค่อยเคร่งครัดกับกฎมากนัก เป็นตัวของตัวเองเป็นคนที่ค่อนข้างยืดหยุ่นเปิดกว้างกว่า Baby Boomer และพยายามหาความสมดุลระหว่างเรื่องงานกับการพัก (K.Pair , greedisgoods ออนไลน์, 2017)

Generation Y หรือ Gen Y หรือ Millennials เป็นยุคถัดมาจาก Gen X เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1980 - ปลาย 1990 เป็นรุ่นลูกของ Baby Boomer หรือ Gen X เกิดมาในยุคที่เศรษฐกิจดีขึ้นมาก พ่อแม่ค่อนข้างประสบความสำเร็จตามใจ และพยายามส่งลูกให้เรียนสูงๆ Gen Y ในปัจจุบันอยู่ในวัยเริ่มต้นทำงาน หรือกำลังเรียนอยู่คน Generation Y จะมีความมั่นใจและมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มองโลกในแง่ดี ไม่ชอบอยู่ในกรอบ ความอดทนต่ำ ชอบอะไรที่รวดเร็วทันที และสามารถรับ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ดี Gen Y จะชอบทำงานที่ Work Smart, not harder และไม่ค่อยภักดีกับองค์กรเท่าไร โดยเฉพาะเมื่อรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองไม่ก้าวหน้าในหน้าที่ทางการทำงาน คน Gen Y ก็พร้อมจะเปลี่ยนงานได้เสมอ นอกจากนี้จากการที่ Generation Y อยู่ในยุคแรกของ Computer และ Internet เป็นยุคที่เทคโนโลยีต่างๆพัฒนาอย่างรวดเร็ว (เร็วกว่าของ Gen X) การเกิดมาในยุคที่มีเทคโนโลยีอยู่รอบตัว ทำให้คนรุ่น Gen Y สามารถใช้ Technology ได้อย่างคล่องแคล่วในหลายๆด้าน (ถึงใช้ไม่เป็น จะเห็นว่าส่วนมากสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว)

Generation Z หรือ Gen Z (K.Pair , greedisgoods ออนไลน์,2017)

ทฤษฎีของ แรงจูงใจของ Herzberg (รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์, 2539) สามารถสรุปได้ดังนี้
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิด ขึ้นกับพนักงานปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่ จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับ ความพอใจโดยตรง ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคล สามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนดและ ประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ต่างๆ และรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อ ผลงานประสบผลสำเร็จจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจ ในผลงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการ ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นๆ ภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ จากการยกย่อง ชมเชยหรือการแสดง ความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆที่แสดงให้เห็น ถึงการยอมรับในความสมารถ ซึ่งจะทำให้ บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าผลงานของ ตนเองอีกด้วย
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ งานที่มีความท้าทายให้ลงมือทำงานที่ต้อง อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีลักษณะที่ท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง โดยองค์การจะต้องทำให้ พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ พนักงานมีความหมายต่อกระบวนการการทำงานเพื่อให้พนักงาน ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการที่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องาน ของตนและมีอำนาจต่องานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุม ใกล้เคียงมากเกินไป จนขาดอิสระในการทำงาน
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสที่จะได้ เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มความสามารถและ พัฒนาศักยภาพของตนเอง

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกัน ไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจใน งานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจแต่อย่างใด การให้ความสนใจ หรือระมัดระวังต่อปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ยังมีเงื่อนไขไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมี ผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการหรือจัดการ บริหารขององค์กร กฎ ระเบียบข้อบังคับ การจัด ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มี การกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรม
2. การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายใน หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรมในการ บริหาร มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รับฟัง ความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็น

เป็นกิริยา วาจา ท่าทางต่าง ๆ ที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถท างาน ร่วมกันได้อย่างเป็นอย่างดี

4. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อม ต่างๆ ในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อากาศ เสียง แสงสว่าง เป็นต้น และรวมถึงลักษณะแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน
5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ท ำ เช่น เงินเดือน เงินพิเศษ รวมถึงในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่อยู่ในระดับเพียงพอ และเป็นที่พอใจของพนักงาน
6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ของตน อาจเป็นผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อชีวิต ส่วนตัว เช่น การถูกย้ายไปท างานในที่ใหม่ ซึ่งอาจไกลจากครอบครัว ทำให้พนักงานไม่มีความสุข จึงทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ
7. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ ทำความมั่นคงต่อองค์กร หรือความยั่งยืนในอาชีพ

สร้อยตระกูล(ตียานนท์) อรรถมานะ (2541:64)ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

พงศ์ หรดาล (2540: 42) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึก ทำที่ ความคิดเห็น และพฤติกรรมของคนงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคน องค์กรหรือสภาพแวดล้อมอื่นๆ โดยการแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกหรือทำที่ในทางยอมรับหรือปฏิเสธ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดหรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการประมาณค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ ที่จะส่งผลกระทบต่อการตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ โดยที่ทัศนคตินี้ สามารถเรียนรู้ หรือจัดการ ได้โดยใช้ประสบการณ์ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้ หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้ากลุ่มเป้าหมายในการวิจัยคือ ประชากรที่ทำงานภายในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) โดยใช้วิธีโดยวิธีสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร คำนวณจากสูตรไม่ทราบขนาดประชากร กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตาราง และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent sample T-test และ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็น Generation Y คือ ร้อยละ 54.8 รองลงมาคือ Generation X ร้อยละ 45.3 ในภาพรวมทั้งสอง Generation ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.5 โดยใน Generation X เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.4 และใน Generation Y เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.1 ภาพรวมทั้งสอง Generation ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.3 โดยใน Generation X ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.8 และ ใน Generation Y ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.6 ภาพรวมทั้งสอง Generation ส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรเอกชน ร้อยละ 87.8 โดยใน Generation X ส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรเอกชน ร้อยละ 87.8 และ ใน Generation Y ส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรเอกชน ร้อยละ 87.7 ภาพรวมทั้งสอง Generation ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป/พนักงานปฏิบัติการ/ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 49.5 โดยใน Generation X ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับกลาง/หัวหน้างาน/ข้าราชการระดับอำนวยการ ร้อยละ 47.0 และ ใน Generation Y ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป/พนักงานปฏิบัติการ/ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 76.3 ภาพรวมทั้งสอง Generation ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ร้อยละ 31.7 โดยใน Generation X ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท ร้อยละ 54.7 และ ใน Generation Y ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท ร้อยละ 30.2 ภาพรวมทั้งสอง Generation ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 48.3 โดยใน Generation X ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 87.3 และใน Generation Y ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 47.0

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ทั้งในภาพรวมและในแต่ละ Generation อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างได้ให้ความคิดเห็นมีแรงจูงใจ ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับ

ที่1 และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่าง Generation X มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 สูงกว่า Generation Y ในทุกด้าน

ปัจจัยจูงใจในภาพรวมและในแต่ละ Generation เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ภูมิใจทุกครั้งที่ได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ใน Generation X กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นภูมิใจทุกครั้งที่ได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับที่1 ส่วน Generation Y กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นภูมิใจทุกครั้งที่ได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่1 และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่าง Generation X มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 สูงกว่า Generation Y ในทุกข้อ

ปัจจัยค่าจูงในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า แม้งานจะมีอุปสรรคแต่มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อร่วมงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่1

ปัจจัยค่าจูงของ Generation X และ Generation Y พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ในแต่ละ Generation อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ใน Generation X กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการมีอุปสรรคแต่มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่1 ส่วนใน Generation Y กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการมีอุปสรรคแต่มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อร่วมงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่1

ทัศนคติในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะสามารถอยู่รอดและผ่านวิกฤตนี้ไปได้ อยู่ในระดับดีเป็นอันดับที่1 ใน Generation X เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะสามารถอยู่รอดและผ่านวิกฤตนี้ไปได้ อยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่1 และใน Generation Y กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นว่าไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นมั่นใจว่าจะร่วมฝ่าวิกฤตนี้ร่วมกันไปกับองค์กร อยู่ในระดับดี เป็นอันดับที่1

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1พบว่า แรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระหว่างกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่าทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระหว่างกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) ไม่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง“แรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ศึกษาเปรียบเทียบในกรณีกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508 – 2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิด พ.ศ.2523-2540)” ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล(เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะองค์กร ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ พิมพ์ณดา เลิศปรณธีรทัต(2562) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย ของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย โดยภาพรวมต่างกัน แต่ก็ไม่มีความไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555)ที่พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความเป็นไปได้สูงที่ผลที่ไม่สอดคล้องนั้น อาจมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะการมีโรคระบาดอย่างโควิด-19 ที่ส่งผลต่อชีวิตและกระทบกับรูปแบบการทำงานอย่างรุนแรง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ระหว่างกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508-2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2523-2540) ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับ ดร.เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) ศึกษาวิจัยสำรวจและเปรียบเทียบการรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงานจากมุมมองของระหว่างเจนเนอเรชั่นต่างๆ ที่กำลังทำงานร่วมกันในองค์กรปัจจุบัน (Working Generations) ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เจนเนอเรชั่นวายเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจโดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกัน

ผลจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง Generation Y มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าให้ความสำคัญในประเด็น การที่เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นเสมอ มาเป็นอันดับ1 ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของโจแอนนา เพพิน ที่เผยแพร่ในช่วงเดือนมีนาคม 2017 ของสมาคมวางแผนครอบครัวร่วมกับมหาวิทยาลัยแมรีแลนด์พบว่า พฤติกรรมกลุ่มเจนวายนั้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เปิดเผยตรงไปตรงมา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ดี รวมถึงมีจิตใจเปิดกว้างและยอมรับการเป็นเพศที่สาม

มากกว่าคนรุ่นก่อนๆ และผลการศึกษาของ ปริญา เชาวนาสัย และ กรณา ลิ้มโอฬารสุขสกุล (2559) ที่ทำการศึกษาเรื่อง เจตคติของ Generation Y ต่อภาวะผู้นำ พบว่า Generation Y เป็นกลุ่มที่ต้องการอิสระในการทำงานสูงชอบการคิด วิเคราะห์และได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ และยังพร้อมที่จะเปิดรับความรู้ใหม่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เสมอ รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ โสภาคะยัง (2562) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานของ บุคลากร Gen Y ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ 1) ด้านความร่วมมือ: ชอบทำงานเป็นทีมมากกว่าการแข่งขันเพราะทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ดึงจุดเด่นของแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ทั้งในภาพรวมและในแต่ละ Generation จะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อในแต่ละ Generation กลับพบว่า Generation X มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 สูงกว่า Generation Y ในทุกด้านและทุกข้อซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของทีม Strategic Planning & Behavioral Insight ของบริษัท ฟาร์อีสท์เฟมไลน์ ดีดีบี จำกัดมหาชน(2563) บริษัทเอกชนชั้นนำของประเทศไทย ที่ศึกษาทัศนคติ จิตใจและการยอมรับของผู้บริโภคไทยในแต่ละ Generation หลังเจอกับสถานการณ์โควิด-19 ในช่วงเดือน มีนาคม-เมษายน 2563 โดยผลการวิจัยพบว่า Generation X เป็นกลุ่มที่ได้รับ ผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 แล้วปรับตัวได้ดีที่สุดเพราะคนในวัยนี้เคยต้องเผชิญกับวิกฤตต้มยำกุ้งในช่วงวัยแรกเริ่ม ทำงานมาก่อน ผลการวิจัยพบว่า คนใน Generation X มองว่าตนเองประสบความสำเร็จทั้งด้านการเรียน การทำงานและ มั่นใจในความสามารถของตัวเองที่จะดำเนินธุรกิจส่วนตัวสูง โดยสามารถปรับตัวรับมือรองรับกับสถานการณ์โควิด-19 ได้ ดีที่สุดเมื่อเทียบกับหลาย Generation และยังพบว่า Generation X มีรายได้จากหลายช่องทางโดยมีรายได้เสริมตั้งแต่ก่อน สถานการณ์โควิด-19 และกระจายการลงทุนในสินทรัพย์หลากหลายประเภท

ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ทำงานภาครัฐมีแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานสูงกว่าภาคเอกชนทั้ง Generation X และ Generation Y โดย ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานใน Generation X สูงสุดใน พนักงานที่ทำงานใน องค์การภาครัฐ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .60$) ส่วนในองค์กรภาคเอกชนคือ ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .40$) และใน Generation Y ก็ เช่นเดียวกัน สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .41$) ส่วนภาคเอกชน คือ ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .68$) ค่าเฉลี่ยทัศนคติในการทำงานใน Generation X สูงสุดในกลุ่มที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = .57$) ส่วนภาคเอกชน คือ ($\bar{X} = 3.85$, $SD = .60$) ใน Generation Y ก็เช่นเดียวกัน โดยสูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กร ภาครัฐ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = .42$) ส่วนภาคเอกชน คือ ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .68$) ซึ่งมีความเป็นไปได้สูงว่าอาจจะมีเหตุ จากการที่พนักงานเอกชนส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 มากกว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐ และด้วย เหตุผลนี้ยังมีความสอดคล้องกับที่ ผศ.ดร.วลัยพร รัตนเศรษฐ์ คณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (มธบ.) หรือ DPU (Dhurakij Pundit University) เปิดเผยว่า วิกฤตโควิด-19 ส่งผลต่อความสนใจในการเรียนสาขาที่สามารถ ทำงานราชการได้มากขึ้น โดยเห็นได้จากยอดผู้สมัครเรียนปีการศึกษา 2564 มีนักเรียนให้ความสนใจสมัครเรียนคณะรัฐ ประศาสนศาสตร์ (รปศ. DPU) เพิ่มขึ้นถึง 15 เปอร์เซ็นต์ และคาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอีก สาเหตุส่วนหนึ่งอาจมาจาก คำแนะนำของผู้ปกครอง ที่อยากให้ลูกหลานเข้ารับราชการ เพราะมองว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงในทุกสถานการณ์

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง“แรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19” ศึกษาเปรียบเทียบในกรณีกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508 – 2522) และกลุ่มคน Gen Y (ผู้ที่เกิด พ.ศ.2523-2540)” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง Generation X และ Generation Y มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจูงใจซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ใน Generation X กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าแม้งานจะมีอุปสรรคแต่มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 ส่วนใน Generation Y กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นเสมอ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งสองข้ออยู่ในด้านเดียวกันคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมองว่าเป็นสัญญาณที่ดี ที่จะทำให้เกิดความรัก ความมุ่งมั่นและความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และอาจช่วยลดปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2555) พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการศึกษาพบว่า แม้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ทั้งในภาพรวมและในแต่ละ Generation จะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อในแต่ละ Generation กลับพบว่า Generation X มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 สูงกว่า Generation Y ในทุกด้านและทุกข้อ ทำให้เป็นสิ่งที่น่าสังเกตว่าเป็นเพราะเหตุใด และจากการติดตามสถานการณ์ข่าวสารทั่วโลกผู้วิจัยพบว่ามีประเด็นจาก The Global Risks Report 2021 จากงาน World Economic Forum ซึ่งจัดขึ้นแบบ Virtual เป็นครั้งแรก ณ เมืองดาวอส ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ที่น่าสนใจในหัวข้อ Pandemics (มาจากคำว่า Pandemic+ Millennials บางคนใช้คำนี้กล่าวถึงคน Generation Y) ซึ่งหลังจากทำความเข้าใจในประเด็นนี้แล้ว ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่ามีประเด็นได้สูงที่การที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของ Generation Y ต่ำกว่า Generation X ในทุกข้อและทุกด้านอาจจะมาจากอิทธิพลของ Pandemics หรือ ยุคแห่งความสิ้นหวังของคนรุ่นใหม่ที่เกิดขึ้นทั่วโลกไม่เฉพาะในประเทศไทย กลุ่มคนผู้ที่เกิดในปลาย Generation Y และผู้ที่เกิดใน Generation Z (คนที่เกิดหลัง พ.ศ.2540) ที่เจอกับความท้าทาย เพราะอยู่ในช่วงวัยเริ่มต้นทำงาน เพิ่งเรียนจบหรือใกล้ที่จะเรียนจบกลับต้องเจอกับวิกฤตซ้ำซ้อนทางเศรษฐกิจอย่างวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์และที่หนักที่สุดคือวิกฤตสถานการณ์โควิด-19 ที่ส่งผลกับชีวิตอย่างรุนแรงทั้ง ประสิทธิภาพการเรียนออนไลน์ ความเลื่อมล้ำในการเข้าถึงข้อมูลและการศึกษาซึ่งเป็นผลมาจากการล็อกดาวน์ การตกงาน ความยากในการหางานเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว ภาวะความเครียดทั้งจากสถานการณ์ด้านสาธารณสุขและสถานการณ์การเมืองภายในประเทศ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงควรนำข้อมูลชุดนี้ไปพิจารณาและศึกษาต่อเพื่อวางแผน เพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง“แรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ศึกษาเปรียบเทียบในกรณีกลุ่มคน Gen X (ผู้ที่เกิดใน พ.ศ.2508 – 2522) และกลุ่มคน Gen Y(ผู้ที่เกิด พ.ศ.2523-2540)” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เนื่องจากงานวิจัยนี้ได้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เพียงแค่Generation X และ Generation Y ซึ่งในความเป็นจริงปัจจุบันกลางปี พ.ศ.2564 เริ่มมี Generation Z บางส่วนเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานจำนวนมากแล้ว ก็ควรที่จะเก็บข้อมูลของGeneration Zเพิ่มเพื่อนำข้อมูลนี้มาใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีความหลากหลายต่อไป
2. เพื่อให้ทราบในรายละเอียดของแรงจูงใจและทัศนคติของแต่ละวัยเมื่อต้องทำงานในสถานการณ์โควิด โดยเฉพาะเมื่ออยู่ในช่วงวิกฤตหนัก ๆ อย่างปัจจุบันในเดือนสิงหาคมที่ยอดผู้ติดเชื้อมีมากกว่า20,000รายทุกวัน และอยู่ในมาตรการล็อกดาวน์ ต้องปรับการทำงานเป็น Work From Home ให้มากที่สุด จึงควรจะศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้บุคลากรในแต่ละ Generation (Gen X, Gen Y, Gen Z) มีแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงานที่ดี ในสถานการณ์วิกฤตเพื่อนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้ได้อีกในหลายองค์กรและเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

K.Pair (2560). Generation หรือ Gen คืออะไร. สืบค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2564.จากเว็บ:

<https://greedisgoods.com/generation-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD/>

TK DreamMakers.(2564).ช่องว่างระหว่างวัย Generation Gap. สืบค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2564.จาก

เว็บ :<https://www.schoolofchangemakers.com/knowledge/28507/>

กรมควบคุมโรค. (2563). ข้อมูลเกี่ยวกับ COVID-19 | ไวรัสโคโรนาในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2564.จากเว็บ :

<https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/index.php>.

ประเสริฐ อุไร.(2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

พงศ์ หรดาล.(2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.ม.ป.ท.หน้า20

รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์ (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิริไล กลุทรัพย์ศุทธา.(2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง(1964)จำกัด. (การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สร้อยตระกูล(ติวยานนท์) อรรถมานะ.(2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4).กรุงเทพฯ: จีพีซีเบอร์พริ้นท์.