การวิเคราะห์การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในแต่ละรุ่นอายุของบุคลากรองค์การคาทอลิก เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

The analysis of resilience and work engagement affecting job satisfaction of the multigenerational personnel in Catholic organization, Sathorn, Bangkok

ยลพักตร์ เหลี่ยมสมบัติ[1] ชูเกียรติ จากใจชน[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นอายุของบุคคลกับการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน และความพึงพอใจในงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เพศของแต่ละรุ่นอายุของบุคคล กับความพึงพอใจในงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกใจมั่นในงานของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลกับความพึงพอใจในงาน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน ของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลที่สามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การคาทอลิกเขตสาทร จำนวน 328 คน แบ่งเป็นบุคลากรโรงพยาบาลคาทอลิกจำนวน 294 คน และบุคลากรวิทยาลัยคาทอลิกจำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 แบบวัด ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะทางประชากร แบบวัดการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน แบบวัดความผูกใจมั่นในงาน และแบบวัดความพึงพอใจในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของบุคลากรคาทอลิกเขตสาทรในแต่ละรุ่นอายุของบุคคลไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความผูกใจมั่นในงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากรคาทอลิกเขตสาทรในแต่ละรุ่นอายุของบุคคลมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เพศของบุคลากรคาทอลิกเขตสาทรในแต่ละรุ่นอายุของบุคคลและความพึงพอใจในงานไม่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความผูกใจมั่นในงานของบุคลากรคาทอลิกเขตสาทรในแต่ละรุ่นอายุของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในงาน ความผูกใจมั่นในงาน ของบุคลากรคาทอลิกเขตสาทรในแต่ละรุ่นอายุของบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 40 ($p<.05$)

คำสำคัญ: การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน ความพึงพอใจในงาน

[1] นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

[2] อาจารย์ ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

Abstract

The objectives of the research were 1) to study the relationship between the mutigenerational catholic personnel related to the resilience, the work engagement and the job satisfaction 2) to study the relationship between the sexual of the mutigenerational catholic personnel with the job satisfaction 3) to study the relationship between the work engagement of the mutigenerational catholic personnel with the job satisfaction and 4) to study the relationship between the resilience, work engagement of the mutigenerational catholic personnel which could be used to predict job satisfaction.

The research samples were 328 employees of a catholic organization in Sathorn district, Bangkok, comprising 294 catholic hospital personnel and 34 catholic college personnel. The four research tools included: a demographic questionnaire, a resilience scale, a work engagement scale and a job satisfaction scale. The data were analyzed using statistical procedures including percentage, mean, One–Way ANOVA, Two – Way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression. The research results were as follows:

1. The resilience of the mutigenerational catholic personnel was not different at the .05 level of significance. However, the work engagement and the job satisfaction of the mutigenerational catholic personnel were different at the .05 level of significance.

2. The gender of the mutigenerational catholic personnel and the job satisfaction were not different at the .05 level of significance.

3. The work engagement of the mutigenerational catholic personnel was positively related to the job satisfaction at the .01 statistical level of significance

4. The resilience, the work engagement of the mutigenerational catholic personnel could predict to job satisfaction at 40% significance at the .05 level.

Keywords: resilience, work engagement, job satisfaction

ความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันในทุกๆ องค์การประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความแตกต่างหลากหลายรุ่นอายุทำงานร่วมกัน แต่ละกลุ่มมีลักษณะเด่น ค่านิยม เจตคติ พฤติกรรม รวมทั้งการทุ่มเทในงานที่แตกต่างกัน เมื่อผู้บริหารได้ทราบความแตกต่างของคุณลักษณะของแต่ละช่วงอายุของบุคคลแล้ว ต้องมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและพัฒนาคนขึ้นมาทดแทนผู้ที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณ และต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นให้กับคนรุ่นถัดไป การบริหารจึงจำเป็นต้องมีการ

วิเคราะห์พฤติกรรมและหาแรงจูงใจหลักของแต่ละช่วงอายุของบุคคล และพึงตระหนักอยู่เสมอว่าในทุกช่วงอายุของบุคคลล้วนมีจุดแข็งและจุดด้อยแตกต่างกัน เมื่อได้ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการวางแผนยุทธศาสตร์พร้อมทั้งขั้นตอนในการปฏิบัติการ (สุรพงษ์ มาลี, 2551)

Strauss and Howe (2007) แบ่งรุ่นอายุของประชากรออกเป็น 4 รุ่น คือ 1) รุ่นไซเลนต์เจน เกิดในปี พ.ศ. 2468- 2485 ในช่วงที่มีสงครามโลก และเศรษฐกิจโลกตกต่ำ ลักษณะคนในรุ่นนี้จึงเป็นคนชอบความเป็นระเบียบแบบแผน ไม่ชอบความเสี่ยง และอนุรักษ์นิยม ปัจจุบันกลุ่มนี้ไม่ได้ทำงานแล้ว 2) รุ่นเบบี้บูมเมอร์ เกิดในปี พ.ศ.2486 – 2503 เป็นช่วงที่สงครามโลกสิ้นสุด ยุคฟื้นฟูของสังคมเศรษฐกิจ และมีอัตราการเกิดของประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ลักษณะคนในรุ่นนี้จึงเป็นผู้ที่ทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงาน อดทน ชอบงานที่มีความมั่นคง มีความภักดีต่อองค์การ และให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่พลเมือง 3) รุ่นเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เกิดในปี พ.ศ. 2504 – 2524 เป็นช่วงที่เศรษฐกิจโลกเริ่มมั่นคง ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น ลักษณะคนในรุ่นนี้เป็นผู้ที่ไม่ชอบความเป็นทางการมากนัก ให้ความสำคัญกับสมดุลของชีวิต มีความคิดสร้างสรรค์ อยากทำงานที่อิสระ ชอบงานที่ท้าทายและได้รับความรู้ใหม่ ๆ งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัครมากกว่าการทำหน้าที่พลเมือง และ 4) รุ่นเจนเนอเรชั่นวาย เกิดในปี พ.ศ. 2525 – 2548 ยุคเทคโนโลยี ลักษณะของคนรุ่นนี้ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน คุ้นเคยกับเทคโนโลยีเป็นอย่างดี มุ่งมั่นแต่ไม่ค่อยมีความอดทน ทำงานเป็นทีมเก่ง และไม่ชอบเสี่ยง

นอกเหนือจากความสำคัญของความแตกต่างหลากหลายของบุคคลที่ส่งผลต่อผลต่อผลิตภาพ (Productivity) ขององค์การแล้ว คือ ยังมีปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานเอกชน ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานซึ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลและพอใจในงานที่ทำ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ จากการวิจัย Hackman, R. J., Lawler, E. E. & Nadler, D. A. (1979) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยเมื่อบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงานจะทำให้ขาดงาน เกิดความเฉื่อยชาในงานหรือออกจากงาน ดังนั้นหากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานผลการปฏิบัติงานย่อมจะดีตามไปด้วย นอกจากความพึงพอใจในงานของบุคลากรแล้ว ความผูกใจมั่นในงาน เพราะความผูกใจมั่นในงานเป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การ Bakker, A. B., Demerouti, E. (2008) ได้เสนอไว้ว่า บุคลากรที่มีความผูกใจมั่นในงาน จะมีผลการทำงานที่ดีกว่าบุคลากรที่ไม่มีความผูกใจมั่นในงาน ซึ่งส่งผลให้องค์การมีผลตอบรับทางการเงินที่ดีขึ้นพร้อมทั้งทำให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน โดยสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความผูกใจมั่นในงานมีผลการทำงานที่ดี พบได้จากสาเหตุ ดังต่อไปนี้ 1) บุคลากรที่มีความผูกใจมั่นในงานจะมีอารมณ์ทางบวก ทั้งความสุข ความดีใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน 2) บุคลากรที่มีความผูกใจมั่นในงานมีโอกาสที่จะมีสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตดีกว่าบุคลากรที่ไม่มีความผูกใจมั่นในงาน 3) บุคลากรที่มีความผูกใจมั่นในงานจะสามารถสร้างแหล่งทรัพยากรส่วนบุคคลและแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานได้เองซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และ 4)

บุคลากรที่มีความผูกใจมั่นในงานจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และพร้อมที่จะทำให้บุคลากรคนอื่น ๆ มีความผูกใจมั่นในงานขึ้นมาได้

นอกจากนี้การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและส่งผลต่อผลิตภาพในองค์การ เพราะการติดต่อประสานงานระหว่างพนักงานทั้งภายในแผนกหรือนอกแผนก เป็นสิ่งสำคัญและเป็นเรื่องที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งการที่พนักงานจะสามารถประสานงานกันได้อย่างราบรื่นนั้น จำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงานของบุคคลในสภาวการณ์ต่าง ๆ และการมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี (ศิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์, 2546) ส่วนหนึ่งของงานวิจัยฉบับนี้ นอกจากนั้นความพึงพอใจในงานของบุคลากรยังเป็นสิ่งหนึ่งที่องค์การควรให้ความสำคัญ เพราะหากบุคลากรรู้สึกดีกับงานที่ทำ และมีความพึงพอใจในงานบุคลากรจะมีความพร้อมที่จะทำงานในวันต่อ ๆ ไปมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำความพึงพอใจในงานมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาถึงช่วงอายุแต่ละรุ่นบุคคลส่งผลต่อการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงานและความพึงพอใจในงาน ของบุคลากรองค์การคาทอลิกเขตสาทร ที่มีทั้งโรงพยาบาลและวิทยาลัย เพื่อที่จะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสามตัวนี้ และเพื่อศึกษาถึงอำนาจร่วมกันของการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในงาน ความผูกใจมั่นในงาน ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การกระตุ้นขวัญและการสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นอายุของบุคคลกับการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน และความพึงพอใจในงาน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เพศของแต่ละรุ่นอายุของบุคคล กับความพึงพอใจในงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ความผูกใจมั่นในงานของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลกับความพึงพอใจในงาน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงานของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลที่สามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อวิเคราะห์การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในแต่ละรุ่นอายุของบุคลากรองค์การคาทอลิกเขตสาทร กรณีศึกษา บุคลากรองค์การคาทอลิกในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,828 คน ประกอบด้วย บุคลากรของโรงพยาบาลคาทอลิก จำนวน 1,639 คน และบุคลากรของวิทยาลัยคาทอลิก จำนวน 189 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายและตามสัดส่วนของบุคลากรคาทอลิก ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างตามตารางขนาดประชากรของยามาเน่ (Yamane, 1970) โดย

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรคาทอลิกจำนวน 328 คน แบ่งได้ดังนี้ โรงพยาบาลคาทอลิก จำนวน 294 คน และวิทยาลัยคาทอลิก จำนวน 34 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมีเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ปีเกิด ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่ง แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน การผูกใจมั่นในงาน และความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างจากแนวความคิดเชิงทฤษฎีที่สอดคล้องจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารอ้างอิงต่างๆ และนำมาปรับปรุงข้อคำถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา 3 ท่านให้ความเห็น จากนั้นนำความเห็นทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งการให้คะแนนนั้น ให้คะแนน “+1” , “0” หรือ “-1” อย่างใดอย่างหนึ่ง ข้อคำถามที่เห็นว่ามีความเหมาะสมจะนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามจะได้คะแนน “+1” ส่วนข้อคำถามที่เห็นว่าไม่แน่ใจที่จะนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามจะได้คะแนน “0” และข้อคำถามที่เห็นว่าไม่มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ให้คะแนน “-1” แล้วนำความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาทุกท่านในข้อคำถามแต่ละข้อมาหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์กำหนดว่าค่าเฉลี่ยต้องมีค่ามากกว่า “+0.5” จึงจะนำข้อคำถามนั้นมาใช้

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงที่มิได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 39 คน เพื่อหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) โดยแต่ละข้อคำถามค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคต้องไม่ต่ำกว่า 0.7

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลรวมระยะเวลา 4 เดือน ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2560 – กุมภาพันธ์ 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One – Way ANOVA), Pearson’s Correlation และ Multiple regression analysis

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 328 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง รุ่นอายุเจนเนอเรชั่นวาย การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 รุ่นอายุของบุคคลที่ต่างกันจะมีการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน และความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบเปรียบเทียบพบว่า รุ่นอายุของบุคคลที่ต่างกันจะมีการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน และความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ผู้วิจัยทำการทดสอบเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 รุ่นอายุของบุคคลที่ต่างกันจะมีการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงานระหว่างรุ่นอายุของบุคคล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.915	2	.458	1.972	.141
ภายในกลุ่ม	75.435	325	.232		
รวม	76.351	327			

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแสดงให้เห็นว่า การเปรียบเทียบการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงานระหว่างรุ่นอายุของบุคคล มีค่า sig = .141 แสดงว่า การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงานของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 รุ่นอายุของบุคคลที่ต่างกันจะมีความผูกใจมั่นในงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกใจมั่นในงานระหว่างรุ่นอายุของบุคคล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.752	2	.876	3.897*	.021
ภายในกลุ่ม	73.041	325	.225		
รวม	74.792	327			

*P<.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแสดงให้เห็นว่าความผูกใจมั่นในงานระหว่างรุ่นอายุของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P=.021) ดังนั้นเพื่อตรวจสอบว่ารุ่นอายุของบุคคลใดที่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean difference) ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติ Post Hoc Test แบบ Scheffe เนื่องจากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มเท่ากันแต่กลุ่มตัวอย่างมีขนาดแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภายหลังจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

รุ่นอายุของบุคคล	n	$\bar{y}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	ความคาดเคลื่อนมาตรฐาน	p
baby boomer	27	3.901	.0298	.0991	.956
genx	150	3.871	.1710	.0991	.227
geny	151	3.729	.1412*	.0546	.037*

*P<.05

การเปรียบเทียบเชิงซ้อนของแต่ละรุ่นอายุของบุคคล เมื่อพิจารณาความผูกใจมั่นในงานระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเบบี้บูมเมอร์

จากตารางค่า sig ระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์ = .956 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.05) นั่นคือ ความผูกใจมั่นในงานระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ไม่แตกต่างกับเบบี้บูมเมอร์

เมื่อพิจารณาความผูกใจมั่นในงานระหว่างเจนเนอเรชั่นวาย และเบบี้บูมเมอร์

จากตารางค่า sig ระหว่างเจนเนอเรชั่นวายและเบบี้บูมเมอร์ = .227 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.05) นั่นคือ ความผูกใจมั่นในงานระหว่างเจนเนอเรชั่นวายไม่แตกต่างกับเบบี้บูมเมอร์

เมื่อพิจารณาความผูกใจมั่นในงานระหว่างเจนเนอเรชั่นวาย และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จากตารางค่า sig ระหว่างเจนเนอเรชั่นวาย และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ = .037 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.05) นั่นคือ ความผูกใจมั่นในงานระหว่างเจนเนอเรชั่นวายแตกต่างกับเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

จากการศึกษา พบว่า ความผูกใจมั่นในงานของบุคลากรองค์การคาทอลิกในแต่ละช่วงอายุของบุคคล มีความผูกใจมั่นในงานที่แตกต่างกัน จากการเปรียบเทียบ พบว่าค่าเฉลี่ยของเบบี้บูมเมอร์ ไม่แตกต่างกับเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ โดยความผูกใจมั่นในงานของเบบี้บูมเมอร์สูงกว่าเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และ ค่าเฉลี่ยของเบบี้บูมเมอร์ ไม่แตกต่างกับเจนเนอเรชั่นวาย โดยความผูกใจมั่นในงานของเบบี้บูมเมอร์สูงกว่าเจนเนอเรชั่นวาย

ส่วนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายแตกต่างกัน โดยความผูกใจมั่นในงานของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์สูงกว่าเจนเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 รุ่นอายุของบุคคลที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานระหว่างรุ่นอายุของบุคคล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.809	2	.905	3.517*	.031
ภายในกลุ่ม	83.592	325	.257		
รวม	85.401	327			

*P<.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานระหว่างรุ่นอายุของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P=.031) ดังนั้นเพื่อตรวจสอบว่า รุ่นอายุของบุคคลใดที่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean difference) ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติ Post Hoc Test แบบ Scheffe

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภายหลังจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

รุ่นอายุของบุคคล	n	$\bar{Y}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	ความคาดเคลื่อนมาตรฐาน	p
baby boomer	27	3.3928	.27283*	.10602	.038*
genx	150	3.6600	.26727*	.10597	.043*
geny	151	3.6656	.00556	.05846	.995

*P<.05

การเปรียบเทียบเชิงซ้อนของแต่ละรุ่นอายุของบุคคล เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเบบี้บูมเมอร์

จากตารางค่า sig ระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์ =.038 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.05) นั่นคือ ความพึงพอใจในงานระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์แตกต่างกับเบบี้บูมเมอร์

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานระหว่างเจนเนอเรชั่นวาย และเบบี้บูมเมอร์

จากตารางค่า sig ระหว่างเจนเนอเรชั่นวายและเบบี้บูมเมอร์ =.043 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.05) นั่นคือ ความพึงพอใจในงานระหว่างเจนเนอเรชั่นวายแตกต่างกับเบบี้บูมเมอร์

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานระหว่างเจนเนอเรชั่นวาย และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

จากตารางค่า sig ระหว่างเจนเนอเรชั่นวายและเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ =.995 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (.05) นั่นคือ ความพึงพอใจในงานระหว่างเจนเนอเรชั่นวายไม่แตกต่างกับเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรองค์การคาทอลิกในแต่ละช่วงอายุของบุคคล มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน จากการเปรียบเทียบ พบว่าเบบี้บูมเมอร์ แตกต่างกับเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ โดยความพึงพอใจในงาน ของเบบี้บูมเมอร์ต่ำกว่าเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ส่วนเบบี้บูมเมอร์ แตกต่างกับเจนเนอเรชั่นวาย โดยความพึงพอใจในงาน ของเบบี้บูมเมอร์ต่ำกว่าเจนเนอเรชั่นวาย ส่วนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายไม่แตกต่างกัน โดยความพึงพอใจในงาน ของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์สูงกว่าเจนเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานที่ 2 เพศของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านเพศของแต่ละรุ่นอายุของบุคคล และความพึงพอใจในงาน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (Two – Way ANOVA) เป็นการวิเคราะห์ที่มีตัวแปรอิสระหรือปัจจัย 2 ตัวพร้อมกัน คือเพศและแต่ละรุ่นของบุคคล (SEX * GEN) และตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในงาน ได้ผลดังตาราง 4.10

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกตามเพศและรุ่นอายุของบุคคล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
เพศ	0.001	1	0.001	0.002*	.963
รุ่นอายุของบุคคล	1.314	2	0.657	2.531	.081
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและรุ่นอายุ	0.01	2	0.005	0.019*	.981
ภายในกลุ่ม	83.577	322	0.26		
Corrected Total	85.401	327			

*P<.05

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาผลการปฏิสัมพันธ์ของทั้งสองปัจจัย (Interaction effect) พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านเพศของแต่ละรุ่นบุคคลและความพึงพอใจในงาน (SEX * GEN) มีค่า sig = .981 แสดงว่า ไม่มีอิทธิพลร่วมกันระหว่างปัจจัยด้านเพศและแต่ละรุ่นของบุคคลต่อความพึงพอใจในงาน ค่า sig ของปัจจัยด้านเพศ (SEX) มีค่าเท่ากับ .963 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่า เพศมีผลต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า sig ของแต่ละรุ่นอายุของบุคคล (GEN) มีค่าเท่ากับ .081 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่า แต่ละรุ่นอายุของบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่_3 ความผูกใจมั่นในงานของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกใจมั่นในงานรายด้านกับความพึงพอใจในงาน สถิติที่ใช้คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ในการวัดระดับและทิศทางความสัมพันธ์ พบว่า ด้านการมีพลังในการทำงาน ด้านความทุ่มเท และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียว มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 4 การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน และความผูกใจมั่นในงานในแต่ ละรุ่นอายุบุคคล สามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรรุ่นอายุของบุคคล การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน ที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานขององค์การ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ได้ผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรทำนาย	B	Std.Error	Beta	t	Sig
การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ	.339	.058	.321	5.825	.000
ความผูกใจมั่น	.397	.059	.371	6.704	.000
รุ่นอายุ: genx	.311	.084	.303	3.695	.000
รุ่นอายุ : geny	.230	.084	.225	2.750	.006
ค่าคงที่	.635	.207		3.062	.002
R = .635	R^2 = .403	F = 54.434	P = .000		

*P<.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานขององค์การมีทั้งสิ้น 3 ตัวแปร คือ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน และรุ่นอายุของแต่ละบุคคลของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย โดยค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน และรุ่นอายุของแต่ละบุคคลของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย มีค่าเท่ากับ .635 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .403 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน และรุ่นอายุของแต่ละบุคคลของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานขององค์การได้ร้อยละ 40 และสามารถสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงานในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน = .321(การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน) + .371(ความผูกใจมั่นในงาน) + .303 (เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์) + .225 (เจนเนอเรชั่นวาย)

จากสามการทำนายความพึงพอใจในงาน พบว่าตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในงานที่ดีที่สุดคือ ความผูกใจมั่นในงาน รองลงมาคือ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน

เมื่อแปลงเป็นคะแนนดิบ จะได้สมการในรูปแบบคะแนนดิบดังนี้

ความพึงพอใจในงาน = .635 + .339(การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน)+ .397(ความผูกใจมั่นในงาน) + .230 (เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์) + .311 (เจนเนอเรชั่นวาย)

เนื่องจากตัวแปรทำนายในการวิจัยมีทั้งที่เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) คือ ตัวแปรรุ่นอายุของบุคคล (เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และ เจนเนอเรชั่นวาย) ผู้วิจัยจึงทำการแทนค่าตัวแปรหุ่น เพื่อหาสมการทำนายความพึงพอใจในงานของแต่ละรุ่นอายุของบุคคล ดังนี้

เบบี้บูมเมอร์

ความพึงพอใจในงาน =.635 + .339(การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน) + .397(ความผูกใจมั่นในงาน)

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

ความพึงพอใจในงาน = .946 + .339(การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน) + .397(ความผูกใจมั่นในงาน)

เจนเนอเรชั่นวาย

ความพึงพอใจในงาน = .865 + .339(การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน) + .397(ความผูกใจมั่นในงาน)

อภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 1 พบว่า รุ่นอายุของบุคคลที่ต่างกันจะมีการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน และความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 เพศของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยเพศของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลและความพึงพอใจในงาน พบว่า ไม่มีอิทธิพลร่วมกันระหว่างปัจจัยด้านเพศและรุ่นอายุของบุคคล สอดคล้องกับผลวิจัยของ ฉันทนา เขียวแม่น (2551) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในงานโดยรวมและในแต่ละปัจจัยไม่แตกต่างกันและอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกใจมั่นในงานของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษา พบว่า ด้านการมีพลังในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ สำราญ บุญรักษา (2539) ในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลสังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า ความพึงพอใจ

ในงานทุกด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงานสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพบทบาทเชิงวิชาชีพและด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นในงาน

สมมติฐานที่ 4 การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน และความผูกใจมั่นในงานของแต่ละรุ่นอายุบุคคล สามารถใช้ทำนายความพึงพอใจในงาน

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน คือ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน และรุ่นอายุของบุคคล ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานขององค์การได้ร้อยละ 40

จากสมการทำนายความพึงพอใจในงานของแต่ละรุ่นอายุของบุคคล พบว่า เมื่อแทนค่าตัวแปรการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน และตัวแปรความผูกใจมั่นในงาน โดยตัวแปรแต่ละตัวต้องมีค่าเท่ากันทุก ๆ สมการทำนาย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบรุ่นอายุของบุคคล พบว่าเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าเจนเนอเรชั่นวายและเบบี้บูมเมอร์ นั้นแสดงให้เห็นว่าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ควรจะสร้างเสริมพัฒนาให้สอดคล้องกับคุณลักษณะเด่นของแต่ละรุ่นอายุของบุคคล และตระหนักให้ความสำคัญที่มากขึ้นกับบุคลากรรุ่นเก่าเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ดีขององค์การในที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของ มณีรัตน์ ราศีจันทร์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญซึ่งอยู่ในช่วงอายุเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

สอดคล้องกับลักษณะของมุมมองของเบบี้บูมเมอร์ที่จัดเป็นกลุ่มคลั่งงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงาน ในขณะเดียวกันก็ยังต้องการค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ระดับสูง ต้องการการประกาศเกียรติคุณ (ดาวใจ ศรลัมพ์, 2555) กลุ่มเบบี้บูมเมอร์จะให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าเรื่องครอบครัว อาจจะมีข้อจำกัดอยู่บ้างในเรื่องของเทคโนโลยี ซึ่งองค์การที่ประสบผลสำเร็จในคริสต์สตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ ภายใต้โลกไร้พรหมแดน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคลากรรุ่นใหม่ จะมุ่งเน้นในเรื่องของการปรับตัวให้สามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน รวมถึงการเปลี่ยนถ่ายของสังคมที่เข้าสู่ยุคสังคมแห่งข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศ โดยที่บุคลากรรุ่นใหม่จะเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และแม่นยำ ซึ่งต่างกับบุคลากรกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่ไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีที่ก้าวไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้เกิดปัญหากับการใช้งาน องค์การที่นำระบบสารสนเทศหรือเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้ความสำคัญและต้องสร้างเสริมระดับความสามารถด้านความรู้ ความเข้าใจ และการจดจำ ซึ่งมีแนวโน้มลดลงตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น ด้วยการดูแลรักษาสุขภาพ การป้องกันโรค หรือลดพฤติกรรมที่กระทบต่อการทำงานของสมอง เช่น ความเครียด การไม่ออกกำลังกาย และการรับประทานอาหารที่ไม่เหมาะสม เมื่อองค์การต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการขับเคลื่อนธุรกิจ ซึ่งทำให้เบบี้บูมเมอร์ขาดความภาคภูมิใจในการทำงานและขาดการมีส่วนร่วมที่จะแสดงพลังขับเคลื่อนองค์การ ดังนั้นอาจาสรุปได้ว่างองค์การที่จะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ควรได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งาน เพื่อเพิ่มโอกาสความสำเร็จ โดยเริ่มต้นจากการวางแผน และจัดให้มีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความต้องการหรือยอมรับที่จะใช้ เช่น การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริม การแสดงให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการใช้และ การให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงานของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความผูกใจมั่นในงานของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งพบความเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความผูกใจมั่นในงานสูงกว่าเจนเนอเรชั่นวาย ความพึงพอใจในงานของแต่ละรุ่นอายุของบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า เจนเนอเรชั่นวายมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า เบบี้บูมเมอร์ และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าเบบี้บูมเมอร์

ปัจจัยด้านเพศและรุ่นอายุของบุคคลไม่มีอิทธิพลร่วมกันระหว่างปัจจัยด้านเพศและแต่ละรุ่นของบุคคลต่อความพึงพอใจในงาน

ความผูกใจมั่นในงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน คือ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน และรุ่นอายุของบุคคล ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานขององค์การได้ร้อยละ 40

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงานและความผูกใจมั่นในงานของแต่ละรุ่นอายุของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน พบว่าเจนเนอเรชั่นวายมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์ นั้นแสดงให้เห็นว่า บุคลากรเบบี้บูมเมอร์มีความพึงพอใจในงานน้อยลง ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบทบาทหน้าที่ และส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ควรจะปรับให้สอดคล้องกับคุณลักษณะเด่นของแต่ละรุ่นอายุของบุคคล และตระหนักให้ความสำคัญที่มากขึ้นกับพนักงานรุ่นใหม่ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานให้มากที่สุด

ประเทศไทยเราถือว่าเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยระดับสูงสุด โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปส่งผลให้โครงสร้างการทำงานในองค์กรต่างๆ ต้องเปลี่ยนแปลง ในอนาคตจะพบว่าสัดส่วนของพนักงานที่มีอายุมากในองค์กรจะสูงกว่าจำนวนพนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี และ ในปี ค.ศ. 2018 มีการคาดการณ์ว่าประชากรในวัยทำงานของไทยที่จัดอยู่ในวัยหนุ่มสาวจะลดต่ำลงมาถึงจุดต่ำสุด ด้วยเหตุนี้เองทำให้ที่ผ่านมาหลายองค์กรพยายามส่งเสริม หรือ ความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร (Employee engagement) แต่ที่ผ่านมาจากการสำรวจเพื่อประเมินความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรต่างๆ ทั่วโลก พบว่ายังมีปัญหาติดลบอยู่ หากดูที่เฉพาะกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร อยากทำงานอยู่กับบริษัทเดิมไปนานๆ นั้นมีเพียง 12% เท่านั้น ส่วนอีก 73 % ทำงาน และค้นหางานใหม่ในองค์การอื่นไปในเวลาเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาอายุรุ่นของบุคคล โดยแบ่งอายุรุ่นของบุคคล ตามปีเกิดหรือยึดอายุเป็นเกณฑ์ ซึ่งในการศึกษาอายุรุ่นของบุคคลอาจใช้เทคนิคอื่นในการแบ่งกลุ่ม อาทิ แบ่งตามกลุ่มงาน เช่น สายบริหารและสายปฏิบัติการ เป็นต้น

2. การศึกษาวิจัยนี้ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเพิ่มเติม เช่น สุขภาพของบุคลากร การพัฒนา อบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ภูมิหลังของบุคลากร เป็นต้น

3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาอายุรุ่นของบุคคลเฉพาะบุคลากรที่ทำงานในองค์การเอกชนของกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นการนำผลการศึกษาไปใช้ต้องทำอย่างระมัดระวัง

4. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน ความผูกใจมั่นในงาน ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน ของแต่ละอายุรุ่นของบุคคล โดยมีความเกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานในองค์การ เช่น การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ฉันทนา เขียวเม่น. (2551). *ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ดาวใจ ศรลัมพ์. (2555). *การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปราถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย : กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มณีรัตน์ ราศรีจันทร์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาทั่วไป). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์ และสงคราม เชาวน์ศิลป์. (2542). ความพึงพอใจในงานของพนักงานในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ โรงแรม และโรงงานในเขตภาคเหนือ. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*. 7(1), 19-28.

สุรพงษ์ มาลี. (2551). HR for HR การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อหน่วยงานการบุคคล. *วารสารข้าราชการ*. 53(3), 52-58.

สำราญ บุญรักษา. (2539). *ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Bakker, A. B., & Schaufli, W. B. (2008)Positive Organization behavior: Engaged employee in flourishing organization. *Journal of Organization Behavior*. 29. 147-154.

Hackman, R. J., Lawler, E. E. & Nadler, D. A. (1979). *Managing organizational Behavior*. United States of America: Little. Brown & Company (Canada) Limited.

Strauss and Howe. (2007). *Millennials Go to College*. LifeCourse Associates.

Yamane, Taro. (1970). *Statistics : An Introduction Analysis*. 2nd ed. New York : Harper & Row.