

การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่
เจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
The Comparative Study of Factors Influencing Work Behaviors of
Generation X and Generation Y Employees in the State Universities in
the Northeast Region

ณิชภาพร ฤทธิบุญ

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทร.087-955-9889, E-mail: praney.r@acc.msu.ac.th

สุธนา บุญเหลือ

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทร.095-456-3595, E-mail: sutana.t@acc.msu.ac.th

Nichaporn Ritthiboon

Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Sutana Boonlua

Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

รับเข้า: 2 มีนาคม 2563 แก้ไข: 25 มีนาคม 2563 ตอบรับ: 1 เมษายน 2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจนเนอเรชันเอ็กซ์ 2) ศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจนเนอเรชันวาย 3) เปรียบเทียบคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย 4) เปรียบเทียบคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และ 5) เปรียบเทียบคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจนเนอเรชันวาย มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 317 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) เจเนอเรชันเอ็กซ์ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงสุด 2) เจเนอเรชันวายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 3) พฤติกรรมการทำงานโดยรวม พบว่า เจเนอเรชันเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรสูงสุด 4) เจเนอเรชันวายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด และ 5) เจ้าหน้าที่เจเนอเรชันเอ็กซ์ มีลักษณะของความประนีประนอม เคารพกฎระเบียบ และมักพึ่งพาความรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนเจ้าหน้าที่เจเนอเรชันวาย มักให้ความสนใจกับความท้าทายของงาน และผลสำเร็จของงาน มีการเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่า ทั้งชอบงานที่ท้าทายและพบสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

คำสำคัญ: คุณลักษณะ พฤติกรรมการทำงาน มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เจเนอเรชันเอ็กซ์ เจเนอเรชันวาย

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the characteristics and work behaviors of Generation X employees, 2) study the characteristics and work behaviors of Generation Y employees, 3) compare the characteristics and work behaviors of Generations X and Y employees, 4) compare the characteristics and work behaviors of Generation X employees, and 5) compare the characteristics and work behaviors of Generation Y employees in the State Universities in the Northeastern region. A questionnaire was used as an instrument for data collection. There were 317 respondents from Kalasin University, Mahasarakham University, and Nakhon Phanom University. The statistical techniques used in this research are frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis.

The results indicate that: 1) Generation X employees in the state universities in the Northeastern region has the highest mean score of the agreeableness characteristics, 2) Generation Y has the highest mean score of the openness to experience characteristics, 3) Regarding overall work behavior, Generation X has the highest mean score of following Firm's Regulations behavior, 4) Generation Y has the highest mean score of job satisfaction behavior, and 5) The results also suggest that Generation X employees have a nature of compromise, rule respectfulness, and dependence of their own knowledge and capabilities. Generation Y employees are always interested in job challenges,

achievements, more open-minded, accepting and adapting better of various situations, including job challenging and new things preferences.

Keywords: characteristics, work behaviors, state universities in the Northeast region, Generation X, Generation Y

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรที่แสวงหาหรือไม่แสวงหากำไรต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กร หน่วยงานรัฐซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน เป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (กมลพร สอนศรี และ พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2558) ซึ่งในการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน ทรัพยากรบุคคลนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำให้หน่วยงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าทรัพยากรของแต่ละหน่วยงานจะประกอบไปด้วยคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาหาร สถานที่ และเทคโนโลยีก็ตาม (ณัฏฐา กริทธิธัญ, 2550) ดังนั้น ในทุก ๆ หน่วยงาน ทุกคนตระหนักดีว่า ความสำเร็จขององค์กรหรือความล้มเหลวขององค์กรที่เกิดขึ้นนั้น คนเป็นปัจจัยหลัก ผู้ปฏิบัติงานทุกคนและทุกระดับต่างเป็นทรัพยากรที่สูงค่ายิ่งขององค์กร เพราะคนเป็นผู้คิดริเริ่ม ทำงาน ควบคุม และดำเนินการทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ นั่นคือ บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญและทรงคุณค่ามากที่สุดเปรียบเสมือนหัวใจของทุก ๆ หน่วยงาน (พะยอม วงศ์สารศรี, 2541) บุคลากรเหล่านั้นเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้หน่วยงานได้รับการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าสูงสุด ดังนั้นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานของรัฐ หรือลูกจ้างประจำ จึงเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติเป็นอย่างมาก โดยมีภาระหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลลงสู่การปฏิบัติภายใต้แนวทางการบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ (กมลพร สอนศรี และ พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2558)

หน่วยงานราชการมีบทบาทหลักที่สำคัญในการผลักดันให้ข้าราชการพัฒนาศักยภาพการทำงานเพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้มีผลการปฏิบัติงานและผลิตภาพสูง สามารถปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลก ในส่วนของอุดมศึกษาไทยหลังจากมีการปรับเปลี่ยนเพื่อปฏิรูปอุดมศึกษาไทยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะทำให้เกิดความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น โดยการบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้นได้จัดการให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสถานภาพเป็นพนักงานและลูกจ้างที่ไม่ใช่ข้าราชการและไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ของพนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย (สุธรรม อารีกุล และคณะ,

2540) ซึ่งทำให้หน่วยงานแบบระบบราชการจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงเพียงพอที่จะบริหารจัดการกิจการของประเทศโดยภาพรวมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันให้คุณค่าของบุคลากรเสมือนสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์กร และมีกระบวนการดูแลพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงถึงบุคคลแต่ละกลุ่มในองค์กร สามารถจำแนกบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่มตามรุ่นหรือช่วงอายุหรือเจเนอเรชัน (Generation) ได้แก่ กลุ่ม Baby boom (กลุ่มคนเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507) กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (กลุ่มคนเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522) และกลุ่มเจเนอเรชันวาย (กลุ่มคนเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นไป) (กมลพร สอนศรี และ พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2558) ซึ่งในปัจจุบันพบว่า ความไม่เข้าใจกัน มุมมองที่แตกต่างกัน หรือการรับรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งก่อให้เกิดช่องว่างในการทำงานระหว่างรุ่นหรือเจเนอเรชันต่าง ๆ มีมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นมุมมองด้านการสื่อสาร การเรียนรู้และการพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ความต้องการใช้งานด้านเทคโนโลยี เป็นต้น (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ, 2557) โดยเฉพาะมุมมองระหว่างเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ในหน่วยงานของรัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบัน และยังเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติการพร้อมทั้งปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ระหว่างสองเจเนอเรชันในมุมมองหรือการรับรู้ในคุณลักษณะที่ไม่ตรงกันซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้หรือได้พบกับเหตุการณ์ผ่านวิธีการมองโลกและการดำเนินชีวิตในยุคสมัยต่าง ๆ ที่หล่อหลอมเป็นความคิดและประสบการณ์ของคนในแต่ละเจเนอเรชันขึ้นมานั่นเอง (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ, 2557)

งานวิจัยชิ้นนี้ได้้นำแนวความคิดเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์กับเจเนอเรชันวาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa and McCrae (1992) และพฤติกรรมการทำงานของ จันจิรา โสประจิน (2553) ซึ่งผสมผสานระหว่างแนวความคิดของอังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546); ปติตตา สันหลักดี (2550) มาตั้งกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษา และเปรียบเทียบอิทธิพลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของรุ่นเจเนอเรชันเอ็กซ์กับเจเนอเรชันวาย เพื่อให้ทราบคุณลักษณะ พฤติกรรม ลักษณะการดำเนินชีวิตของแต่ละเจเนอเรชันที่รับรู้และเข้าใจ โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถามที่ประยุกต์ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชัน และนำไปสู่แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยของรัฐ หรือหน่วยงานรัฐ เพื่อให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมดำรงชีวิตและการทำงานของทั้งสองเจเนอเรชัน และลดช่องว่างหรือความไม่เข้าใจระหว่างกันของสองเจเนอเรชันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีที่สุดในที่สุดภายใต้ความ

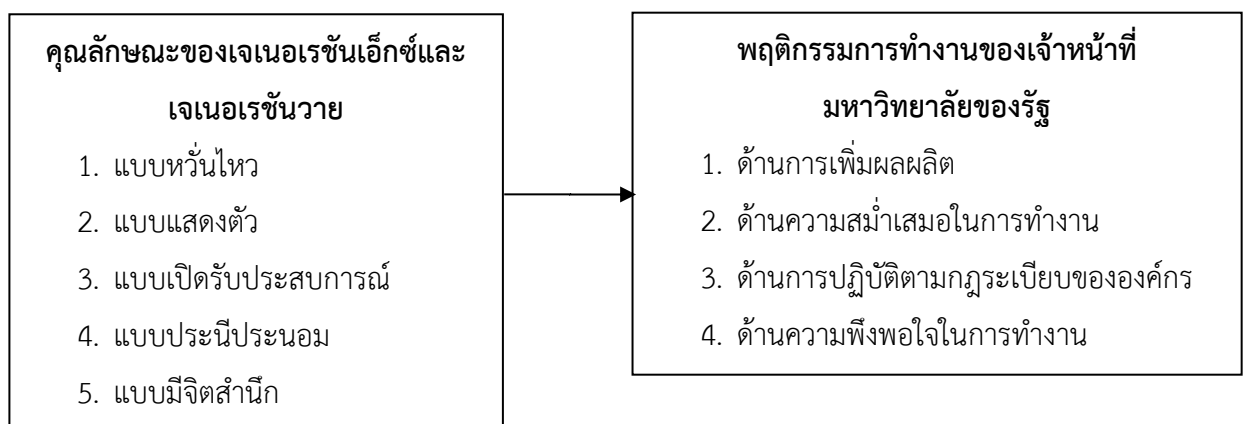
แตกต่างและความกดดันของภาวะการแข่งขันสูงระหว่างมหาวิทยาลัยของประเทศไทยในยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจเนอเรชันเอ็กซ์ มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจเนอเรชันวาย มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจเนอเรชันเอ็กซ์ มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจเนอเรชันวาย มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ลักษณะของพฤติกรรมการทำงานของคนเจเนอเรชันเอ็กซ์กับเจเนอเรชันวายมีลักษณะที่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำคุณลักษณะของแต่ละเจเนอเรชันไปเป็นข้อมูลตัวแปรในการพัฒนากรอบแนวคิด รวมถึงการเปรียบเทียบอิทธิพลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจเนอเรชันเอ็กซ์กับเจเนอเรชันวาย มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย ได้แก่ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยนครพนม และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2561: ออนไลน์) จำนวน 5,618 ราย กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย โดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 374 ราย แบ่งเป็นสัดส่วน ดังนี้ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ จำนวน 41 ราย มหาวิทยาลัยนครพนมจำนวน 82 ราย และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 251 ราย รวมทั้งสิ้น 374 ราย

ขอบเขตงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน-31 พฤษภาคม 2562 ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 317 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.76 เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ด้วยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์เพื่ออธิบายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรภาครัฐ
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณทดสอบผลกระทบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ และด้านความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งเขียนออกมาเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการ TY} = \beta_0 + \beta_1 \text{TN} + \beta_2 \text{TE} + \beta_3 \text{TOO} + \beta_4 \text{TA} + \beta_5 \text{TC}$$

โดยที่ TY คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวม

TN คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบห่วงใยของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

TE คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบแสดงตัวของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

TOO คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

TA คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบประนีประนอมของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

TC คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความมีอิทธิพลของตัวแปรในการวิเคราะห์ โดยกำหนดระดับความมีอิทธิพลมากที่สุด คือ 5 คะแนน จนถึงระดับความมีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ 1 คะแนน

ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง (ร้อยละ 68.14) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 67.19) รองลงมา คือ ปริญญาโท (ร้อยละ 32.49) สถานภาพสมรส สมรส (ร้อยละ 65.29) รองลงมา คือ โสด (ร้อยละ 30.59) ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 95.89) หน่วยงานที่สังกัด หน่วยงานสนับสนุน (ร้อยละ 88.01) เงินเดือน 15,001-25,000 บาท (ร้อยละ 53.99) รองลงมา คือ 25,001-35,000 บาท (ร้อยละ 25.24) อายุในเจนเอเรชันเอ็กซ์ จำนวน 51 คน (ร้อยละ 16.08) และอายุในเจนเอเรชันวาย จำนวน 266 คน (ร้อยละ 83.92)

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณลักษณะหรือ บุคลิกภาพ	รวม			เจนเอเรชันเอ็กซ์			เจนเอเรชันวาย		
	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	$\bar{x}$	SD	การแปลผล
1. แบบห้วนไหว	3.97	0.83	มาก	4.27	0.49	มาก	3.91	0.87	มาก
2. แบบแสดงตัว	4.07	0.72	มาก	4.17	0.38	มาก	4.06	0.77	มาก
3. แบบเปิดรับประสบการณ์	4.11	0.61	มาก	4.28	0.44	มาก	4.08	0.63	มาก
4. แบบประนีประนอม	4.09	0.67	มาก	4.41	0.55	มาก	4.02	0.67	มาก
5. แบบมีจิตสำนึก	4.00	0.72	มาก	4.35	0.64	มาก	3.94	0.71	มาก
รวม	4.05	0.63	มาก	4.30	0.43	มาก	4.00	0.65	มาก

จากผลการวิจัยในตารางที่ 1 เพื่อทดสอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกเจเนอเรชันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นตามเจเนอเรชัน พบว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงสุด ($\bar{x} = 4.41$, $SD = 0.55$) ส่วนเจเนอเรชันวายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 0.63$)

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐ

พฤติกรรมการทำงาน	รวม			เจเนอเรชันเอ็กซ์			เจเนอเรชันวาย		
	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	$\bar{x}$	SD	การแปลผล
1. ด้านการเพิ่มผลผลิต	4.19	0.56	มาก	4.21	0.41	มาก	4.19	0.59	มาก
2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน	4.28	0.69	มาก	4.47	0.39	มาก	4.25	0.72	มาก
3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	4.35	0.71	มาก	4.54	0.57	มากที่สุด	4.31	0.73	มาก
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.39	0.71	มาก	4.42	0.75	มาก	4.39	0.71	มาก
รวม	4.30	0.56	มาก	4.41	0.41	มาก	4.28	0.58	มาก

จากผลการวิจัยในตารางที่ 2 เพื่อทดสอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกเจเนอเรชันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นตามเจเนอเรชัน พบว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรสูงสุด ($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.57$) ส่วนเจเนอเรชันวายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.71$)

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐ
กับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	TN	TE	TOO	TA	TC	TY	VIFs
$\bar{X}$	3.97	4.07	4.11	4.09	4.00	4.30	
SD	0.83	0.72	0.61	0.67	0.72	0.56	
แบบห้วนใจ (TN)	-	0.792**	0.658**	0.777**	0.804**	0.470**	4.009
แบบแสดงตัว (TE)		-	0.687**	0.723**	0.736**	0.522**	3.209
แบบเปิดรับ ประสบการณ์ (TOO)			-	0.739**	0.664**	0.690**	2.476
แบบประนีประนอม (TA)				-	0.806**	0.517**	3.942
แบบมีจิตสำนึก (TC)					-	0.467**	3.800

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพ มีค่าตั้งแต่ 2.476–4.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (TY) กับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบห้วนใจ (TN) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (TE) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (TOO) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (TA) และคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (TC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.467-0.690 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุและสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (TY) สามารถพยากรณ์ค่าพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 57.688$, $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.473 ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ เจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยของรัฐ	พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.646	0.165	9.990	0.000**
แบบห้วนไหว (TN)	-0.017	0.055	-0.316	0.752
แบบแสดงตัว (TE)	0.095	0.056	1.691	0.09*
แบบเปิดรับประสบการณ์ (TOO)	0.595	0.059	10.031	0.000**
แบบประนีประนอม (TA)	-0.009	0.068	-0.128	0.898
แบบมีจิตสำนึก (TC)	-0.018	0.062	-0.286	0.775

$$F = 57.688 \quad p = 0.000 \quad \text{Adj}R^2 = 0.473 \quad D-W = 1.782$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยในตารางที่ 4 เพื่อทดสอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 พบว่า คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (TOO) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวม (TY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (TE) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวม (TY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 ส่วนคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบห้วนไหว (TN) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (TA) และคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (TC) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวม (TY) ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจะได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$TY = 1.646 + 0.095 TE + 0.595 TOO$$

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจนอเรชันเอ็กซ์ มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	TNX	TEX	TOX	TAX	TCX	TYX	VIFs
$\bar{X}$	4.27	4.17	4.28	4.41	4.35	4.41	
SD	0.49	0.38	0.44	0.55	0.64	0.41	
แบบห้วนไหว (TNX)	-	0.633**	0.671**	0.618**	0.741**	0.465**	3.063
แบบแสดงตัว (TEX)		-	0.698**	0.652**	0.780**	0.390**	3.811
แบบเปิดรับประสบการณ์ (TOX)			-	0.533**	0.549**	0.374**	2.523
แบบประนีประนอม (TAX)				-	0.631**	0.442**	2.003
แบบมีจิตสำนึก (TCX)					-	0.457**	3.737

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพ มีค่าตั้งแต่ 2.003–3.811 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

ตารางที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจนอเรชันเอ็กซ์ มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่เจนอเรชันเอ็กซ์	พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจนอเรชันเอ็กซ์		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	3.216	0.555	5.797	0.000**
แบบห้วนไหว (TNX)	-0.634	0.164	-3.855	0.000**
แบบแสดงตัว (TEX)	-0.308	0.232	-1.328	0.191
แบบเปิดรับประสบการณ์ (TOX)	0.440	0.165	2.665	0.011*
แบบประนีประนอม (TAX)	0.277	0.117	2.378	0.022*
แบบมีจิตสำนึก (TCX)	0.477	0.138	3.461	0.001**

F = 7.208 p = 0.000 AdjR² = 0.383 D-W = 1.996

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพในแต่ละด้านของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (TYX) กับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบห้วนใจ (TNX) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (TEX) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (TOX) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (TA) และคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (TCX) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.374-0.780 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุและสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน Generation X (TYX) สามารถพยากรณ์ค่าพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 7.208$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.383 ดังผลที่แสดงในตารางที่ 6

จากผลการวิจัยในตารางที่ 6 เพื่อทดสอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 พบว่า คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (TCX) ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวม (TYX) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (TOX) และคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (TAX) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวม (TYX) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบห้วนใจ (TNX) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวม (TYX) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (TEX) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (TYX) ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจะได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$TYX = 3.216 - 0.634 TNX + 0.440 TOX + 0.277 TAX + 0.477 TCX$$

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจนเนอเรชันวาย มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	TNY	TEY	TOY	TAY	TCY	TTY	VIFs
$\bar{X}$	3.91	4.06	4.08	4.02	3.94	4.28	
SD	0.87	0.77	0.63	0.67	0.71	0.58	
แบบห้วนใจ (TNY)	-	0.803**	0.652**	0.789**	0.811**	0.488**	4.184
แบบแสดงตัว (TEY)		-	0.687**	0.742**	0.749**	0.530**	3.375
แบบเปิดรับประสบการณ์ (TOY)			-	0.758**	0.672**	0.717**	2.570
แบบประนีประนอม (TAY)				-	0.820**	0.522**	4.411
แบบมีจิตสำนึก (TCY)					-	0.464**	4.022

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพ มีค่าตั้งแต่ 2.570–4.411 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพในแต่ละด้านของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐ ใน Generation Y พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (TTY) กับคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบห้วนใจ (TNY) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (TEY) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (TOY) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (TA) และคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (TCY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.464- 0.820 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุและสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน Generation Y (TTY) สามารถพยากรณ์ค่าพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 56.985$, $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.514 ปรากฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เจนเนอเรชันวาย มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ใน Generation Y	พฤติกรรมการทำงานของ เจ้าหน้าที่ใน Generation Y		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.635	0.173	9.431	0.000**
แบบห้วนใจ (TNY)	0.051	0.059	0.862	0.389
แบบแสดงตัว (TEY)	0.080	0.059	1.354	0.177
แบบเปิดรับประสบการณ์ (TOY)	0.671	0.064	10.548	0.000**
แบบประนีประนอม (TAY)	-0.083	0.078	-1.061	0.290
แบบมีจิตสำนึก (TCY)	-0.070	0.070	-0.999	0.319

$F = 56.985$ $p = 0.000$ $AdjR^2 = 0.514$ $D-W = 1.762$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยในตารางที่ 8 เพื่อทดสอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 5 พบว่า คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (TOY) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับพฤติกรรม

การทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวม (TYY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 เท่านั้น ส่วนคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบห้วนไหว (TNY) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (TEY) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (TEY) คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (TAY) และคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (TCY) ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมใน Generation Y (TYY) ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานจะได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$TYX = 1.635 + 0.671 TOY$$

อภิปรายผล

คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบเปิดรับประสบการณ์ที่ชอบทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน หรือชอบคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อทดลองปรับปรุงในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ มีการเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และยังชอบนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้กับการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ไม่ความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วิมล จรลี (2558) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นของธุรกิจที่มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานขององค์กร แต่งานวิจัยของ Costa and McCrae (1992) ได้เสนอแนวคิดว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับระดับความฉลาดแต่เป็นส่วนสำคัญกับปัจจัยในความคิดสร้างสรรค์มากกว่า ตรงกับคุณลักษณะของเจเนอเรชันวายที่ว่า เป็นบุคคลที่มีความคิดล้ำสมัย นิยมชมชอบเทคโนโลยี เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้ เน้นความทันสมัยและแปลกใหม่ (รุ่งนภา ยุทธธร, 2548; ศรีกัญญา มงคลศิริ, 2548)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่เจเนอเรชันเอ็กซ์ มีลักษณะของความประนีประนอม เคารพกฎระเบียบ มีวินัย (เสฏฐวุฒิ หนุ่มคำ และคณะ, 2559) และมักพึ่งพาความรู้ความสามารถของตนเอง (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ, 2557) ส่วนเจ้าหน้าที่เจเนอเรชันวายมักให้ความสนใจกับความท้าทายของงานและผลสำเร็จของงาน มีการเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่า (จิรัชญา สุขโกศา และ สันติธร ภูริภักดี, 2562) อีกทั้งชอบงานที่ท้าทายและพบสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ (อิดาร์ตัน สิริวรารุ และ วาสนี วิเศษฤทธิ์, 2561)

เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมีพฤติกรรมการทำงานเพื่อหน่วยงานโดยเน้นที่ความพึงพอใจเป็นส่วนใหญ่ ตรงกับคุณลักษณะของเจเนอเรชันวายที่ว่า บุคคลกลุ่มนี้จะแสวงหาความท้าทาย ไม่ยึดติดกับสิ่งใด มองโลกในแง่ดี (Haserot, 2004) จึงเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม สังคม และความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และแบบแสดงตัวของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานมากกว่าคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพแบบห้วนไหว

ประนีประนอม และมีจิตสำนึก อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่เจนเนอเรชันเอ็กซ์ ยังคงซึมซับกระบวนการและแนวความคิดของ Generation Baby Boomer จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ยึดกฎระเบียบ ความมีวินัย และบทลงโทษมากกว่า (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552) อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่จากมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 3 แห่งเป็นบุคคลในเจนเนอเรชันวายเป็นส่วนใหญ่ มีลักษณะชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น ชอบทำกิจกรรม แสวงหาความตื่นเต้น มีความคิดฝัน และชอบเทคโนโลยีเข้ามาสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ อยู่เสมอ (กนกพร วิริยะโพธิ์ชัย, 2556) จึงทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในหน่วยงานมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐควรตระหนักถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละเจนเนอเรชัน รวมถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ โดยคุณลักษณะที่เป็นแบบเปิดรับประสบการณ์และแบบแสดงตัวจะมีพฤติกรรมความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาสำหรับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงาน กระบวนปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจนเนอเรชันที่แตกต่างให้เป็นมาตรฐานของหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีม การมอบหมายงาน การสอนงาน การประเมินผลงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น เพื่อลดช่องว่างในความไม่เข้าใจกัน และสามารถนำคุณลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชันมาผสมผสานให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ขององค์กรต่อไป อันจะทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐมีความสามารถเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานได้ดีขึ้น ส่งเสริมไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งมีพฤติกรรมการทำงานที่หน่วยงานพึงประสงค์ได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร เช่น การสนับสนุนจากองค์กร การพิจารณาให้รางวัลหรือบทลงโทษ เป็นต้น เพื่อดูว่าตัวแปรใดทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปควรทำการศึกษาซ้ำตัวแปรเดิม ในองค์กรอื่น เช่น องค์กรอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกันเพื่อทำการเปรียบเทียบ เป็นต้น
2. ควรพิจารณาขนาดตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่ขึ้น และไม่ได้จำกัดเฉพาะมหาวิทยาลัยของรัฐเท่านั้น รวมถึงพื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบในมุมมองต่าง ๆ ในแต่ละเจนเนอเรชันได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร วิริยะโพธิ์ชัย. (2556). บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขายรถยนต์ของบริษัทจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กมลพร สอนศรี และ พสนนัน นิมิตรไชยนนท์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ/พนักงานราชการ Generation Y. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 7(1): 39-66.
- จันจิรา โสประจิน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรัชญา สุขโกศา และ สันติธร ภูริภักดี. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน. Humanities, Social Science and Arts, 12(4): 1586-1600.
- ณัฏฐา กริทธิธ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต การอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล และคณะ. (2557). การศึกษาเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในมุมมองคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชันอื่น. จุลาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 36(141): 1-17.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจเนอเรชันวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจเนอเรชันต่าง ๆ ในองค์กร. จุลาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31(121): 1-25.
- ทิพย์วิมล จรลี. (2558). บุคลิกห้วงค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธิดารัตน์ สิริวรารุช และ วาสิณี วิเศษฤทธิ์. (2561). การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y. วารสารพยาบาลทหารบก, 19(พิเศษ): 197-205.
- ปติตดา สันนภักดี. (2550). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีองค์กรของพนักงาน บริษัท บีแอนด์อี จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พะยอม วงศ์สารศรี. (2541). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รุ่งนภา ยุทธ. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีกัญญา มงคลศิริ. (2548). **Power gensbranding**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีด เซ็นเตอร์.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2561). **สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด**. ค้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2562, จาก <https://www.mhesi.go.th/home/index.php/service/45-education-service/96-higher-education-service>
- สุธรรม อารีกุล และคณะ. (2540). **โครงการศึกษาวิจัยเรื่องอุดมศึกษาไทย วิฤตและทางออก**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสฏฐวุฒิ หนู่มคำ และคณะ. (2559). **แนวคิดและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานร่วมกันตามคุณลักษณะด้านทักษะและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของเจนเนอเรชันวายและเจนเนอเรชันเอ็กซ์**. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น**, 10(4): 248-260.
- อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานงบประมาณ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Black, K. (2006). **Business Statistics for Contemporary Decision Making**. 4th ed. USA: John Wiley & Son.
- Costa, P.T, & McCrae R.R. (1992). **Revised Neo personality inventory (Neo PI-R) and Neo five-factor inventory (Neo-FFI): professional manual**. Florida: Psychological Assessment Resources.
- Haserot, P. W. (2004). **Another look at how Gen X and Gen Y differ**. **IOMA's report on Compensation and Benefits for Law Offices**, 4(3): 25-36.
- Yamane, Taro. (1973). **Introductory Analysis**. 3th ed. Tokyo: Harper International Education.