

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับชนรุ่น

กรณีศึกษา: กรมการพัฒนาชุมชน¹

QUALITY OF WORK LIFE AND GENERATION

CASE STUDY: DEPARTMENT OF COMMUNITY DEVELOPMENT

นิตินาฏ แก้วกลิ่น²

บทคัดย่อ

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน 2) เพื่อศึกษาว่าชนรุ่นที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา นโยบาย กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ตลอดจนการวางแผนและจัดสรรงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้าราชการหรือลูกจ้างในคนกลุ่มและแก้ปัญหาช่องว่างระหว่างความแตกต่างระหว่างช่วงวัยในการทำงาน การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลูกจ้างประจำ อาสาพัฒนา(อสพ.) และข้าราชการในกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 100 ราย โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างวิธีเก็บข้อมูลแบบการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test และค่าความแปรปรวนทางเดียว f-test : One-Way ANOVA กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.20 มีอายุตั้งแต่ 31 – 35 ปี ร้อยละ 28.80 สถานภาพสมรส ร้อยละ 40.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.60 รับข้าราชการ ร้อยละ 51.40 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 47.70 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ชนรุ่น X และ ชนรุ่น Y มีระดับทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของ ชนรุ่น X ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของ ชนรุ่น X มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับชนรุ่น กรณีศึกษา:กรมการพัฒนาชุมชน

² นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี วิทยาลัยรามคำแหง

และในส่วนของคนรุ่น Y มีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

This study has a purpose 1) To study the quality of work of personnel under Department of Community Development 2) To study the quality of work life is different in generations that guide the development of policies, strategies, and organizational culture. as well as planning and budgeting for human resources. for civil servants or employees in the group and to solve the gap between the difference generations in work. This study is exploratory research by using the questionnaires to collect data.

The samples are: The personnel under Department of Community Development about 100 people. Using the Stratified sampling. The statistics used to analyze data include Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, T-test, F-test: One-Way ANOVA and Correlation Coefficient to test the relationship between independent variables and based variables.

The results of the study showed that the most of respondents were female 71.20 percentage, age 31-35 years old were 28.80 percentage, have the marital status were 40.90 percentage, Bachelor's degree education were 66.60 percentage, Public Service were 51.40 percentage, working time less than 5 years were 47.70 and Average monthly income is 15,001-20,000 baht

The results of the study showed that the level of opinions on the quality of work life of personnel under the Department of Community Development. moderate Statistically significant at the 0.05 level.

The results of the study revealed that Generation X and Generation Y had different levels of attitude towards the quality of work life. with statistical significance at the 0.05 level. The level of opinions of personnel under the Department of Community Development towards the overall quality of work life of generation X, the level of opinions of personnel. under the Department of Community Development on the overall quality of work life of Generation X had the highest average. And in the part of the Generation Y, there is a level of opinion in terms of the nature of work that is involved and directly related to society. There is a high level of opinions. Statistically significant at the 0.05 level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันไม่อาจจะปฏิเสธได้ว่าในแต่ละองค์การกำลังประสบปัญหาที่เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างช่วงวัย โดยเฉพาะในระบบราชการที่มีความแตกต่างให้เห็นอย่างเด่นชัดระหว่างช่วงวัย โดยความแตกต่างของช่วงวัยนี้เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับทัศนคติ การใช้ชีวิตและมุมมองที่แตกต่างกันโดยชัดเจน โดยเฉพาะในชีวิตของการทำงาน เพราะผู้คนในแต่ละช่วงวัย มีการสั่งสมประสบการณ์ที่ผ่านมาก่อนข้างแตกต่างกัน ย่อมทำให้มีแนวคิดที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อเข้าสู่กระบวนการทำงานอาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจกันและจะกลายเป็นความขัดแย้งในองค์กรได้ (แสงทิพย์ พรหมอักษร, 2563) การทำงานในองค์กรที่มีช่องว่างระหว่างวัย แต่ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานราชการกำลังประสบปัญหาการจัดการทรัพยากรบุคคล ความต้องการกำลังคนคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ ซึ่งกำลังคนคุณภาพนั้นรวมถึงข้าราชการที่อยู่ในระบบและกำลังคนรุ่นใหม่ด้วย โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศ และมีแนวโน้มสูญเสียบุคลากรคุณภาพทั้งประเภทวิชาการและประเภทบริหารจากเกษียณอายุ ซึ่งในอีก 5 ปีข้างหน้าจะมีอัตราการเกษียณอายุราชการมากกว่าร้อยละ 10 ของข้าราชการทั้งหมด จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ระบบราชการต้องปรับตัวเรียนรู้ เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งอันเดียวให้กับหน่วยงานและการแบ่งงานให้เข้ากับพฤติกรรมและแนวคิดของคนกลุ่มนี้ให้มากขึ้น (ศิริชัย สัจญะ, 2561, หน้า 63 - 64)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นความสนใจของผู้วิจัยที่จะทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตทำงานของบุคลากรสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงบ่งบอกถึงค่านิยมในการทำงานของแต่ละชนรุ่น เพราะสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงาน

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจะสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งผลการศึกษางานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการนำมาอ้างอิงการวางแผนนโยบายการทำงานร่วมกันของชนรุ่นที่แตกต่างกันในองค์กร เพื่อสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิผลและคุณภาพในการทำงาน และเป็นการรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต รวมไปถึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรมากขึ้นด้วย

คำถามในการวิจัย

ชนรุ่นที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

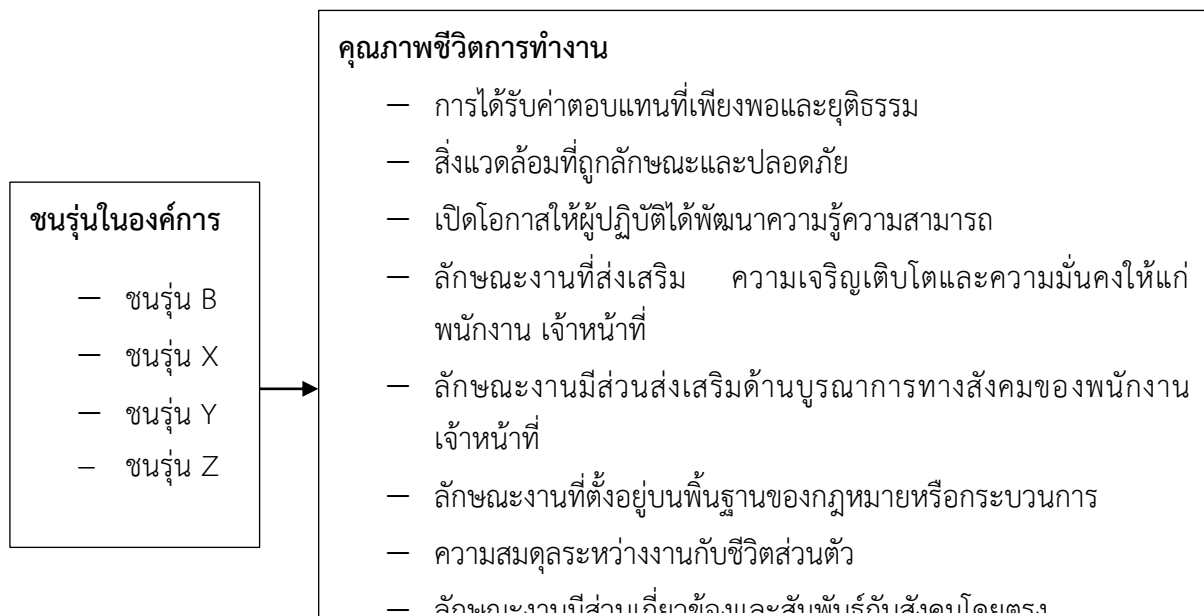
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
2. เพื่อศึกษาว่าชนรุ่นที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับชนรุ่นกรณีศึกษา: กรมการพัฒนาชุมชนผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับชนรุ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของกรมการพัฒนาชุมชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ลูกจ้างประจำ อาสาพัฒนา(อสพ.) และข้าราชการในกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 13,068 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างประจำ อาสาพัฒนา(อสพ.) และข้าราชการในกรมการพัฒนาชุมชน คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.10 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 100 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

1) ชนรุ่น แบ่งออกเป็น 4 ช่อ

1.1) ชนรุ่น B

1.2) ชนรุ่น X

1.3) ชนรุ่น Y

1.4) ชนรุ่น Z

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

2.1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

2.3) ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ได้อบรม เพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ

2.4) ลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่พนักงาน
เจ้าหน้าที่

2.5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน
เจ้าหน้าที่

2.6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการ

2.7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

2.8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 32 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด จำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจภายใน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	CRONBACH'S	N OF
	ALPHA	ITEMS
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.88	4
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย	0.82	5
3. ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ได้อบรม เพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ	0.87	4
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่พนักงาน เจ้าหน้าที่	0.80	5
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของ พนักงาน เจ้าหน้าที่	0.77	3
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย	0.89	4
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.94	4
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	1.14	3

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 100 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรบุคลากรสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน โดยใช้การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-42 ปี โดยเป็นคนชนรุ่น Y มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 10,001-20,000 บาท/เดือน และมีระยะเวลาในการทำงานตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 6 ปี

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน เจ้าหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 รองลงมาคือ ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ได้อบรม เพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชนรุ่นกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของ ชนรุ่น X มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ในขณะที่ชนรุ่น Y มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ปัจจัยที่สามารถทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขมี ประสิทธิภาพก็คือการทลายช่องว่างระหว่างวัย การทลายช่องว่างระหว่างวัยนี้สามารถทำให้คนต่างชนรุ่น นั้นสามารถเข้าใจความต่างของแต่ละวัยได้มากขึ้นเช่น

การบริหารคนที่แตกต่างกันระหว่างชนรุ่นเป็นเรื่องที่ต้องใช้จิตวิทยาในการบริหารอย่างมากทั้งการ ประสานงานหรือทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะนิสัย การแสดงความคิดเห็น ความมั่นใจในตัวเอง เพื่อ ดึงศักยภาพของบุคคลออกมาให้ได้มากที่สุด รวมถึงการปรับตัวและทัศนคติของหัวหน้างาน เพื่อนำ แนวทางมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร ทั้งการสอนงาน การมอบหมายงาน และการให้ ข้อมูลป้อนกลับอีกด้วย

คนที่เกิดในชนรุ่น Y นั้นเติบโตมาพร้อมกับยุคข้อมูลข่าวสาร จึงได้พบเห็นหรือบริโภคข้อมูลที่ หลากหลาย เห็นมุมมองที่กว้าง และเห็นสิ่งที่เกี่ยวข้องได้มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับ ชนรุ่น X ซึ่งต้องการ ข้อมูลที่ครบถ้วน โดยผ่านการพิจารณาในหลายๆ ด้าน บางครั้งจึงทำให้ ชนรุ่น X ตัดสินใจช้า แต่ด้วย ความคิดที่เป็นระบบทำให้ ชนรุ่น X สามารถปฏิบัติตามแผนได้จริง เพราะคิดครบรอบด้าน แต่ด้วย ธรรมชาติการเป็นคนละเอียดจึงอาจทำให้มักคิดอยู่ในกรอบ จึงกลายเป็นแผนงานในลักษณะ Improvement ไปโดยไม่ได้ตั้งใจ ในทางกลับกัน ชนรุ่น Y มีความคิดกว้างไกลและออกนอกกรอบได้มากกว่า จึงมีแนวทาง หรือแนวคิดที่อาจสร้างให้เกิดกลยุทธ์ใหม่ๆ ขึ้นในองค์กรได้ อย่างไรก็ตาม ธรรมชาติของคน ชนรุ่น Y ซึ่ง รวดเร็วทั้งความคิดและใจ ก็รับ โอกาสที่สามารถคิดไม่รอบด้าน จนบางครั้งก็ยากที่จะนำความคิดไปสู่การ ปฏิบัติ

ในการวางแผนทางองค์กรสามารถนำความต่างของคนทั้งสองชนรุ่นมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรได้ โดยให้โอกาส ชนรุ่น Y ได้ลองนำเสนอแนวคิดหรือความคิดเห็นต่างๆ แล้วให้ผู้ละเอียด ครอบคอบให้ ชนรุ่น X ช่วยกรองและจัดทำกรอบการทำแผนพร้อมพิจารณาในรายละเอียด ก็จะช่วยให้แผนมี ความหลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้นให้ความสำคัญกับสิ่งที่จำเป็นในการทำแผนซึ่งปฏิบัติได้จริง

บรรณานุกรม

- Cascio, W.F. (2003). **Managing human resources: Productivity, quality of work life**, profits 6th ed. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). **Organizational Development and Change** (8th ed.). New York: Southwestern College.
- Eyerman, R., & Turner, B. (1998). **Outline of a theory of generations**. European Journal of Social Theory, 1, 91-106.
- George, J.M., and Jones, G.R. (1999). **Understanding and managing: Organizational Behavior** 2nd ed. Massachusetts: Addison – Wesley.
- Glass, A. (2007). **Understanding generation cohorts and personal values : a comparison of China and the United States**. Organization Science, 15, 210-220. Mannheim, K. (1952). The problem of Generation, In Kecskemeti, P.(ed.),
- Hammill, G. (2005). **Mixing and managing four generations of employee**. Retrieve April 4, 2018. FDU Magazine Online, from://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm
- Mannheim, K. (1952). **The Problem of Generations**. In P. Kecskemeti (Ed.), Essays on the Sociology of Knowledge (pp. 276-320). London: Routledge and Kegan Paul.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). **Generations: The history of America's future 1584 to 2069** (p. 538). William Morrow & Company
- Walton, Richard E. (1973). **Quality of Working Life: What is it?** Sloan Management Review, 4 (7), 20-23.
- กษมา ทองขลิบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรม. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูโรงเรียนราชินีบน. วิทยานิพนธ์วิทยา
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. 2556. เจนเนอเรชั่นวัยกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ ปี ที่ 2 ฉบับที่ 1 2556
- ณปภัช ตะสิงห์. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย
- ณัฐสุดา จารุณครานนท์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่าง เจนเนอเรชันต่างๆ ในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- ทศพล กระจ่างน้อย. (2555). ภาวะผู้นำของนักศึกษาสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปริญา การค้นคว้าแบบอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). เจนเนอเรชันในองค์กรบุคลิกภาพห้วงประกอบและปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. งานวิจัย:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท บริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- ทีปกัญจน์ชัยศิริพานิชย์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธีรภัทร ขัตติยะหล้า. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่
- นฤคผล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ :มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นายแสงทิพย์ พรหมอักษร. (2563). การทำงานในองค์กรที่มีช่องว่างระหว่างวัย สืบค้นได้จาก <https://district.cdd.go.th/kraburi/kraburi/2020/04/01/แบบบันทึกองค์ความรู้/การทำงานในองค์กรที่มีช่องว่างระหว่างวัย>
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ ปริญา พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม , คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์:แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความ ได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พรินท์(1991) จำกัด.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). คู่มือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. นครปฐม :สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริชัย สัตยงู. (2561:63-64). มุมมอง มุมคิด 11: ทูตฝึกอบรมสำหรับผู้มีศักยภาพสูง (Talent Network). นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.

เสมอ นิ่มเงิน. (2562:ออนไลน์). **Generation** กับพฤติกรรมมารับข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ. กรม
ประชาสัมพันธ์. สืบค้น จาก https://www.prd.go.th/download/article/article_20180904112336.pdf, 6 กรกฎาคม 2565

อนงค์นาค ยูวพันธ์. (2555). **ภาวะผู้นำของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับ
ผู้บริหาร.คณะบริหารธุรกิจ :มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์ วิส (ประเทศ
ไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน).ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารธุรกิจ,คณะวิทยาการการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**