

ปัจจัยที่ส่งผลต่องานที่มีความหมาย (Meaningful Work) ของกลุ่มคนระหว่าง
เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่องานที่มีความหมาย (Meaningful work) ของกลุ่มคน
ระหว่างเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายในประเทศไทย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2565



วรสรา

นางสาววรสรา โพธิ์สวัสดิ์

ผู้วิจัย

บ.ร.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

บ.ร. น.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Vivida. Raomam,

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

บ.ร. น.

ธนิษนันท์ ธนนท์พัฒน์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โททกานนท์ สารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ชี้แนะแนวทางให้คำแนะนำในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ ให้มีความถูกต้องในทุกขั้นตอนให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ผู้วิจัยได้สอบถาม เพื่อขอความปรึกษาเพิ่มเติม และช่วยให้คำแนะนำเป็นอย่างดี ให้ผู้วิจัยได้เข้าใจในการทำงานวิจัยในครั้งนี้มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาอยู่ในการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดลแห่งนี้ รวมถึง ขอขอบคุณครอบครัวที่อำนวยความสะดวกในการเรียน เพื่อนๆ ที่คอยให้กำลังใจ และเพื่อนร่วมชั้นเรียนรุ่น 23B ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษารวมถึงให้คำแนะนำต่างๆ กับผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา และ เจ้าของงานวิจัย ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ และเป็นพื้นฐานในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ได้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้ที่นำไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป หากสารนิพนธ์มีข้อผิดพลาดประการใดก็ขออภัยไว้ ณ ที่นี้

วิศรา โพธิ์สวัสดิ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่องานที่มีความหมาย (Meaningful Work) ของกลุ่มคนระหว่างเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และ
เจนเนอเรชันวายในประเทศไทย

THE FACTOR INFLUENCE OF MEANINGFUL WORK OF GENERATION X AND
GENERATION Y IN THAILAND

วิศรา โพธิ์สวัสดิ์ 6350229

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์
พัลลภา ปิติสันต์, Ph.D., ธนย์นันท์ ธนนท์พัฒน์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่องานที่มีความหมาย (Meaningful Work) ของกลุ่มคนระหว่างเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มคนวัยทำงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย จำนวน 402 คน ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ใช้สถิติอ้างอิงการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบขั้นตอน (Stepwise regression) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษา ซึ่งกำหนดการวัดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant level) เท่ากับ 0.05 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่องานที่มีความหมายของกลุ่มคนระหว่างเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายในประเทศไทยมีทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง (Developing and Becoming Self) การแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing Full Potential) ความสามัคคีกับผู้อื่น (Unity with Others) และการให้บริการผู้อื่น (Serving Others) โดยแต่ละปัจจัยจะมีตัวแปรอิสระที่ให้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant level) เท่ากับ 0.05 โดยผลจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับรูปแบบวิธีการทำงานในแต่ละองค์กรให้เหมาะสมกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงงานที่มีความหมายเพิ่มมากขึ้นได้

คำสำคัญ : งานที่มีความหมาย/ เจนเนอเรชันเอ็กซ์/ เจนเนอเรชันวาย

42 หน้า

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 ขอบเขตของการศึกษา	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดเรื่องงานที่มีความหมาย (Meaningful work)	4
2.1.1 ความหมายของงานที่มีความหมาย (Meaningful work)	4
2.1.2 ปัจจัยของงานที่มีความหมาย	5
2.2 แนวคิดเรื่องเจนเนอเรชั่น	8
2.2.1 แนวคิดเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation-X)	8
2.2.2 แนวคิดเจนเนอเรชั่นวาย (Generation-Y)	8
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	11
2.5 สมมติฐานของงานวิจัย	12
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	13
3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	13
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	13
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	14

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การทดสอบเครื่องมือวิจัย	16
3.4.1 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)	16
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	17
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	17
3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)	18
3.6.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย	18
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	19
4.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	19
4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมาย	21
4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการนิยามงานที่มีความหมาย	24
4.4 การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ	24
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	31
5.1 สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย	31
5.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	31
5.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนระหว่าง เจนเนอ เรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย	31
5.2 ข้อจำกัดของงานวิจัยและคำแนะนำสำหรับงานวิจัยในอนาคต	34
บรรณานุกรม	35
ภาคผนวก	38
ประวัติผู้วิจัย	42

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
3.1	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักอัลฟาแต่ละกลุ่มปัจจัย	17
4.1	แสดงจำนวนข้อมูลและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	19
4.2	ระดับความคิดเห็นการพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง (Developing and Becoming Self) ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย	21
4.3	ระดับความคิดเห็นการแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing full potential) ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย	21
4.4	ระดับความคิดเห็นความสามัคคีกับผู้อื่น (Unity with Others) ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย	22
4.5	ระดับความคิดเห็นการให้บริการผู้อื่น (Serving Others) ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย	23
4.6	ระดับความคิดเห็นการนิยามงานที่มีความหมาย ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย	24
4.7	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยการพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย	25
4.8	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยการแสดงศักยภาพเต็มที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย	26
4.9	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยความสามัคคีกับผู้อื่นส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย	28
4.10	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยการให้บริการผู้อื่นส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย	29

สารบัญรูปร่าง

รูปร่าง	หน้า
2.1 รูปร่างการทำงานที่มีความหมายโดย Lips-Wiersma และ Morris (2009)	6
2.2 กรอบแนวคิด (Conceptual model)	12



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

งานที่มีความหมาย (Meaningful work) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานของคนทุกๆ คน งานที่มีความหมายสามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกเข้าใจถึงลักษณะของงาน และเนื้อหาของงาน ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเหมาะสมของงานกับตนเอง (Person-job fit) ช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น โดยงานที่เหมาะสมกับบุคคลจะทำให้คนเกิดความผูกพันของงาน (Work engagement) โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวกระตุ้น (Mulyati et al., 2018) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้เกิงานที่มีความหมายนั้น จะแตกต่างกันในแวดวงสังคมที่ต่างกัน อาชีพที่ต่างกัน ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน รวมถึงค่านิยมส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล (Bailey and Madden, 2016) ซึ่งในแต่ละคนแม้จะเป็นบุคคลที่อายุใกล้เคียงกันก็มีปัจจัยที่ทำให้เกิดงานที่มีความหมายที่แตกต่างกันด้วย (Olivet Nazarene University, 2019)

โดยปัจจุบัน คนวัยทำงานซึ่งมีอายุระหว่าง 15-59 ปี จะเป็นคนที่มีอายุเกิดในปีพ.ศ. 2514-2548 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนที่อยู่ในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) (ปีพ.ศ. 2504-2520) และบุคคลในเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (ปีพ.ศ. 2521-2540) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) เมื่อพิจารณาจากช่วงอายุแล้ว จะพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ หรือว่าผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงๆ จะอยู่ในช่วงเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เพราะว่าคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารทดแทนคนกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) (ฉัฐจุฑา นกจันทร์, 2555) ส่วนคนในเจนเนอเรชั่นยายนั้นจะมีตำแหน่งหน้าที่การงาน และประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่าสองกลุ่มแรก จากผลการสำรวจของมหาวิทยาลัย Olivet Nazarene ยังพบว่ากลุ่มคนมิลเลนเนียล (Millennial) ซึ่งเป็นชื่อเรียกอีกชื่อของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ให้ความสำคัญกับงานที่มีความหมายมากกว่าพ่อแม่ของพวกเขา ดังนั้น จึงสามารถบ่งบอกได้ว่า การให้คำนิยามต่องานที่มีความหมายของคนในแต่ละรุ่นนั้นมีความแตกต่างกัน แต่ขณะเดียวกันงานวิจัยของ Hyatt (2021) ซึ่งได้ทำงานวิจัยเชิงปริมาณ มีความคิดขัดแย้งโดยระบุว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการให้ความสำคัญของงานที่มีความหมายระหว่างกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยเชิงปริมาณของ Hoole and Bonnema (2015) ที่ระบุว่า การให้ความสำคัญต่องานที่มีความหมายระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์กับเจนเนอเรชั่นวาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่แตกต่างกันระหว่างเจนเนอเรชั่น

เบบี๋บูมเมอร์กับเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีความต่างของช่วงอายุที่มากกว่า ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการสำรวจงานวิจัยเชิงปริมาณในหลายๆ งานวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยที่ทำให้เกิดงานที่มีความหมายของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย มีทั้งเหมือนและแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่องานที่มีความหมายที่แท้จริงของกลุ่มคนทั้งสองช่วงอายุนี้

ซึ่งในหลายๆ งานวิจัย พบว่างานที่มีความหมายนั้นส่งผลต่อระดับความผูกพันในการทำงานได้ (Mulyati et al., 2018; Hoole and Bonnema, 2015; ภูพิงค์ มะโน, 2562) ดังนั้น แต่ละองค์กรสามารถมีพนักงานที่ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความหมายในการทำงานของพวกเขาได้ ซึ่งความหมายของงานนั้น เกิดได้จากตัวของพนักงานเองที่นำทัศนคติงานที่มีความหมายมาสู่องค์กร หรือเกิดจากที่องค์กรได้ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ หรือการหล่อหลอมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง (Steger, 2019) นอกจากนี้ส่วนใหญ่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมักเป็นงานวิจัยในประเทศตะวันตก ในประเทศไทยยังมีไม่มากนัก ซึ่งความต่างของวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และทัศนคติของผู้คนทำให้มีความแตกต่างกันกับผู้คนในประเทศไทยได้ ดังนั้น การทำวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเรื่องของการพัฒนาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น เรื่องการรับสมัครคน การให้สวัสดิการต่างๆ การพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในประเทศไทยได้

1.2 คำถามการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายคืออะไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ในประเทศไทย

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายระหว่างกลุ่มคน เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ในประเทศไทย

2. เพื่อนำไปสู่การศึกษาถึงความคาดหวังที่กลุ่มคนแต่ละรุ่นต้องการ สามารถทำให้องค์กรนำข้อมูลจากการวิจัยไปปรับใช้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ เช่น ในเรื่องของการการปรับปรุงแบบการทำงาน หรือ ผลตอบแทนต่างๆ

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้จะทำการวิจัยเฉพาะกลุ่มคนที่อยู่ในวัยทำงานในประเทศไทย โดยเป็นกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (ปีพ.ศ. 2504-2520) และเจนเนอเรชั่นวาย (ปีพ.ศ. 2521-2540) เท่านั้น โดยเป็นพนักงานทั้งระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจากสูตรที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด (Yamane, 1973.)



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนระหว่าง เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเรื่องงานที่มีความหมาย
 - 2.1.1 ความหมายของงานที่มีความหมาย
 - 2.1.2 ปัจจัยของงานที่มีความหมาย
- 2.2 แนวคิดเรื่องเจนเนอเรชั่น
 - 2.2.1 แนวคิดเรื่องเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์
 - 2.2.2 แนวคิดเรื่องเจนเนอเรชั่นวาย
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย
- 2.5 สมมติฐาน

2.1 แนวคิดเรื่องงานที่มีความหมาย (Meaningful work)

2.1.1 ความหมายของงานที่มีความหมาย (Meaningful work)

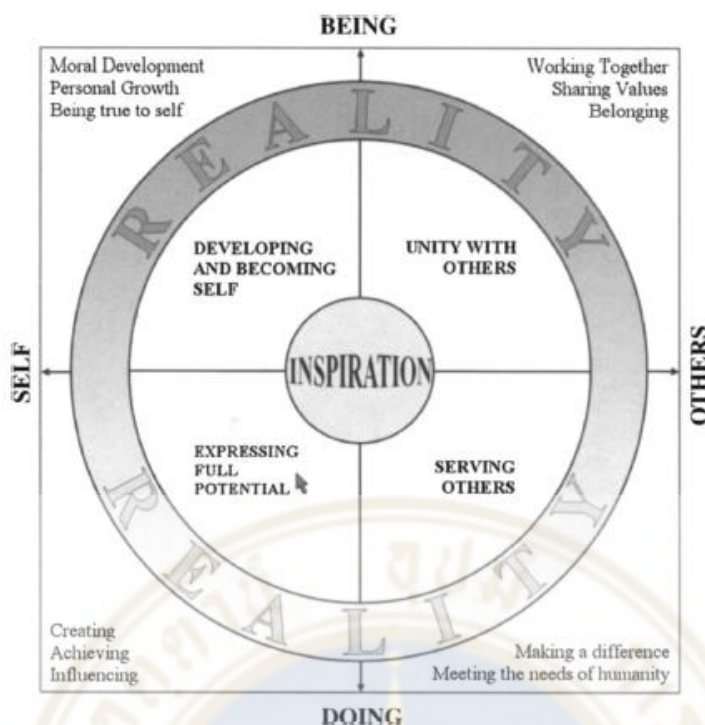
ความหมายของการทำงาน หรืองานที่เปี่ยมไปด้วยความหมาย มีความหมายในเชิงบวก ซึ่งหมายถึงการมีความสำคัญ และมีคุณค่าของงานต่อตัวบุคคลผู้ทำงาน โดยงานที่มีความหมาย ถูกระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันระหว่างงานและพนักงาน (Work engagement) (กูฟิงค์ มะโน, 2562) นอกจากนี้ งานที่มีความหมายยังสามารถกำหนดความรู้สึกของผู้ที่ทำงาน รวมทั้งค่านิยม ความเชื่อ และผลงานของบุคคล สามารถสะท้อนถึงความปรารถนาของตนได้อย่างชัดเจน (Chalofsky and Cavallaro, 2013) สามารถแสดงออกมาเป็นความรู้สึกอันทรงพลังของการบรรลุถึงความสมบูรณ์ และความสามัคคีในชีวิตคล้ายกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Lips-Wiersma and Wright, 2012) และยังมีความข้องเกี่ยวกับชีวิตของผู้คน ได้แก่ การงาน ครอบครัว และเพื่อนฝูงด้วย (Chalofsky and Cavallaro, 2013)

ในแง่ของความหมายของงานที่มีต่อตัวบุคคล Chalofsky and Cavallaro (2013) ได้ให้แนวคิดว่า ผู้คนมักจะตั้งคำถามเกี่ยวกับงานที่มีความหมายว่า เป้าหมายในชีวิตนั้นคืออะไร งานประเภทใดที่ตรงกับเป้าหมายของฉัน ฉันสามารถควบคุม หรือมีอิสระอย่างน้อยเพียงใดในการบรรลุเป้าหมายนั้น เป็นคำถามที่ผู้คนได้ตั้งขึ้นเพื่อหาความหมายของงานที่ตัวเองนั้นทำอยู่ และความรู้สึกของตัวผู้คนที่สามารถผลักดันให้สามารถทำงานนั้นๆ ได้ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับปริมาณงานที่พนักงานสามารถบรรลุถึงเป้าหมายให้กับองค์กรได้

ส่วน Lips-Wiersma and Wright (2012) ได้ให้คำอธิบายว่า งานที่มีความหมายสามารถทำให้ผู้คนพัฒนาตัวตนภายในของตนเองได้ เช่น มีความอดทนมากขึ้น สามารถเป็นตัวของตัวเองสูงขึ้น งานที่มีความหมายสามารถทำให้มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดที่อยากทำให้คนอื่นมีความสุข และงานที่มีความหมายสามารถผลักดันให้ผู้คนที่แสดงศักยภาพที่มีออกมาได้

2.1.2 ปัจจัยของงานที่มีความหมาย

ได้ใช้โมเดลต้นแบบของ Lips-Wiersma and Wright (2009) ในการอธิบายปัจจัยของงานที่มีความหมาย (รูปที่ 2.1) ซึ่งแบ่งออกเป็นจุดภาคทั้งหมด 4 ช่อง ได้แก่ การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง (Developing and Becoming Self) การแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing Full Potential) ความสามัคคีกับผู้อื่น (Unity with Others) และการให้บริการผู้อื่น (Serving Others) โดยในแต่ละช่องจะถูกแบ่งด้วยแกนสองแกน ได้แก่ แกนแนวตั้งคือ ความเป็นอยู่ (Being) และ การปฏิบัติ (Doing) แกนแนวนอนคือ ตัวเราเอง (Self) และ ผู้อื่น (Others) โดยความหมายของงานที่เกิดขึ้นจะอยู่ระหว่างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ในอุดมคติกับ ความเป็นจริง (Reality) ของตนเอง โดยสามารถอธิบายลักษณะของปัจจัยของงานที่มีความหมายในแต่ละปัจจัย ได้ดังนี้



รูปภาพ 2.1 รูปแบบการทำงานที่มีความหมาย โดย Lips-Wiersma และ Morris (2009)

1) การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง (Developing and Becoming Self)

สามารถตีความออกมาในแง่ของงานที่มีความหมายได้เป็นสามคำหลักๆ คือ การพัฒนาคุณธรรม (Moral development) การเติบโตส่วนบุคคล (Personal growth) และการเป็นตัวคนที่แท้จริง (Being true to self) ในการพัฒนาคุณธรรมจะมีส่วนทำให้ประสบการณ์ของการทำงานอย่างมีความหมายนั้นผ่านไปในแต่ละวัน โดยการปฏิบัติด้วยกฎระเบียบหรือศีลธรรม เช่น ในบางวันอาจมีการคิดไตร่ตรองถามคำถามกับตนเองว่า ‘ฉันต้องการจะให้วันนี้เป็นอย่างไร’ ‘อะไรคือสิ่งที่ถูกต้องสำหรับการทำที่นี่’ ‘ทำไมการทำให้สิ่งที่ถูกต้องถึงสำคัญกับที่นี่’

ต่อมาการเติบโตส่วนบุคคลสามารถทำให้เกิดประสบการณ์ของงานที่มีความหมายได้ผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น ‘ด้วยความรับผิดชอบใหม่ที่เกิดขึ้นสำหรับฉัน ฉันเพิ่งรู้ว่าฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ด้วย ฉันกำลังเบ่งบาน’

สุดท้าย งานที่มีความหมายเกิดจากการเป็นตัวคนที่แท้จริงของตนเอง โดยรักษาเอกลักษณ์เฉพาะตัวไว้ เช่น ฉันสามารถเป็นตัวของฉันเองได้ในองค์กรนี้ ฉันสามารถแต่งตัวในเสื้อผ้าผู้หญิงได้ แบบจริงจัง แบบเป็นตัวของฉันเอง

2) การแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing full potential)

สามารถตีความออกมาในแง่ของงานที่มีความหมายได้เป็นสามคำหลักๆ คือ การสร้างสรรค์ (Creating) การบรรลุ (Achieving) และ การมีอิทธิพล (Influencing) การสร้างสรรค์มี

ความหมายผ่านการรวมสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน หรือการสร้างสิ่งใหม่ๆ หรือทำให้ล้ากว่าเดิม เช่น ‘เป็นงานที่ฉันไม่ต้องมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่ถูกกำหนดไว้ ฉันสามารถประหลาดใจกับผลลัพธ์ที่ออกมาจากการร่วมมือกันของพวกเขา ซึ่งเป็นสิ่งที่คุ้มมาก’

ต่อมาการบรรลุมีความหมายผ่านการเรียนรู้บางสิ่งบางอย่าง เช่น ‘ฉันก็ไม่แน่ใจว่าทำไม แต่เมื่อฉันได้ทำสิ่งใดที่มันออกมาจากมือฉัน ฉันมีความรู้สึกว่ามันต้องออกมาดี ซึ่งเป็นความรู้สึกที่วิเศษมาก’ สุดท้ายการมีอิทธิพลมีความหมายผ่านการมีอำนาจที่จะเปลี่ยนมุมมองหรือว่าเปลี่ยนสถานการณ์ได้ เช่น ‘ตอนนี้พวกเรามีปัญหากับผู้จัดการ เขาต้องการให้เราแพ้กระดาษโดยตรงซึ่งไม่มีให้เห็น หมายความว่าน้ำหนักจะเยอะเป็นพิเศษ ฉันไปหาเขาให้เขาเอากระดาษคืน’

3) ความสามัคคีกับผู้อื่น (Unity with Others)

ความสามัคคีกับผู้อื่นมีสามคำย่อยๆ ที่ทำให้เกิดงานที่มีความหมาย ได้แก่ การแบ่งปันคุณค่า (Sharing values) การเป็นเจ้าของ (Belonging) การทำงานร่วมกัน (Working together) ประสพการณ์ของงานที่มีความหมายสามารถเป็นผลมาจากการแบ่งปันคุณค่าที่คล้ายคลึงกันกับผู้อื่น เช่น ‘จากประสบการณ์ของฉัน ใจของพวกเราสามารถเชื่อมโยงกันได้เมื่อพวกเราได้พูดถึงคุณค่าที่ลึกซึ้งจากการกระทำที่เกี่ยวพันกัน แม้ว่าจะมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน’

ต่อมา งานที่มีความหมายเกิดจากการเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นการพึ่งพาอาศัยกันของบุคคลที่เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทกัน สามารถดูแลซึ่งกันและกันได้ เช่น ‘ฉันสนุกกับการหยุดพัก แค่นี้ก็พุดคุยกับลูกๆ คุยเรื่องรองเท้าที่เพิ่งซื้อ หรือค่าไฟที่เพิ่มขึ้นมา’ สุดท้าย การทำงานร่วมกันมีความหมายโดยตัวมันเอง เพราะการกระทำบางสิ่งบางอย่างร่วมกันได้สร้างพันธะความผูกพัน และให้ประสบการณ์ที่มีจุดประสงค์ร่วมกัน เช่น ‘ฟังคุณุ่นนวนล แต่พวกเรามีประสบการณ์บางอย่างที่ลึกซึ้ง ที่เราสัมผัสได้ถึงความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน’

4) การให้บริการผู้อื่น (Serving Others)

พบสองคำย่อยๆ ของการให้บริการผู้อื่นที่ทำให้เกิดงานที่มีความหมาย ได้แก่ การสร้างความแตกต่าง (Making a difference) และ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ (Meeting the needs of humanity) การสร้างความแตกต่างมีส่วนทำให้เกิดประสบการณ์ที่มีความหมายของงาน โดยการมีส่วนช่วยผู้อื่นภายในองค์กร เช่น ‘ฉันสามารถมีส่วนร่วมและไอเดียของฉันถูกนำไปปฏิบัติใช้ ฉันรู้สึกว่ามันสามารถสร้างความแตกต่างได้’ และการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ทำให้เกิดความหมายของงานได้ เมื่อบุคคลสามารถเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานที่เขาทำกับเหตุการณ์ที่เหนือความคาดหมายเช่น ปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ยกตัวอย่างเช่น ‘มีปัญหาทางสังคมและสิ่งแวดล้อมมากมาย งานของฉันจำเป็นต้องแก้ไขกับปัญหาเหล่านี้’

2.2 แนวคิดเรื่องเจนเนอเรชัน

2.2.1 แนวคิดเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation-X)

จากงานวิจัยของ ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ได้จัดแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในประเทศไทยไว้ว่า เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงพ.ศ. 2504-2520 ในขณะที่ทำงานวิจัยนี้คือกลุ่มคนที่มีอายุอยู่ในช่วง 44-60 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงที่สังคมไทยได้รับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงภายในคือ ประเทศไทยได้เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ ตั้งแต่มีการเริ่มวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504) และการเปลี่ยนแปลงภายนอกคือ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของประเทศอื่น ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งมีการแพร่ขยายของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีทางด้านข่าวสาร ซึ่งจะทำให้การติดต่อสื่อสารทำได้สะดวกขึ้น โดยเศรษฐกิจของไทยภายหลังจากการวางแผนพัฒนาฯ กลายเป็นเศรษฐกิจแบบเปิด มีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น กลายเป็นสังคมแบบ โลกาภิวัตน์ ต้องพึ่งพาเศรษฐกิจโลก วัฒนธรรมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลง และภาวะด้านสังคมอื่น ๆ ก็ต้องปรับตัว

เจนเนอเรชันเอ็กซ์ หรือ เจนเอ็กซ์ (Gen X) เป็นกลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบจากรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีค่อนข้างมาก เช่น การเปลี่ยนแปลงจาก Analog ไปสู่ Digital ดังนั้น กลุ่มคนเจนเอ็กซ์จะมีการเริ่มใช้เทคโนโลยีในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม ทำทายกฏเกณฑ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ชอบทำงานคนเดียวแบบพึ่งพาตนเอง และทำงานเฉพาะงานที่มีความสำคัญต่อตนเอง (เดชา เศษะวัฒน์ ไพศาล และคณะ, 2557)

2.2.2 แนวคิดเจนเนอเรชันวาย (Generation-Y)

จากงานวิจัยของ ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ได้จัดแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันวายในประเทศไทยไว้ว่า เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงพ.ศ. 2521-2540 ในขณะที่ทำงานวิจัยนี้คือกลุ่มคนที่มีอายุอยู่ในช่วง 24-43 ปี ซึ่งเกิดและเติบโตในช่วงที่มีความเจริญของสังคมเริ่มเข้าสู่ยุคประชาธิปไตย และประเทศยังคงพัฒนาสู่อุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง มีเปิดรับอารยธรรมต่างชาติทั้งตะวันตกและเอเชีย มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่การพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเกิดผลกระทบที่ตามมาคือ เกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ เช่น อาชญากรรม รวมถึงเป็นช่วงที่มีสภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่ที่ส่งผลต่อธุรกิจต่างๆ เป็นอย่างมาก และภัยธรรมชาติต่างๆ ที่รุนแรง แต่เป็นช่วงที่มีการสื่อสารทางโทรคมนาคมที่คล่องตัว สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ตลอดเวลาอย่างรวดเร็ว

กลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย หรือมีอีกชื่อว่า กลุ่มคนมิลเลนเนียล (Millennial) คนกลุ่มนี้ให้ความสนใจกับเทคโนโลยี ต้องการการยอมรับและเข้าใจจากสังคม มีความมั่นใจในตนเอง

มากกว่ากลุ่มคนเจนเนอเรชั่นที่อาวุโสกว่า มีความต้องการทำงานกับบริษัทที่มีการตัดสินใจร่วมกันที่มีความเป็นผู้นำแบบเร่งด่วน ซึ่งหัวหน้าจะต้องรับรู้และให้รางวัลตอบสนองต่อผลงานที่คนกลุ่มนี้ทำ (Glass, 2007) โดยเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับเงินเดือน สวัสดิการ และการใช้ชีวิตที่สมดุลมากกว่ากลุ่มคนเจนเนอเรชั่นที่อาวุโสกว่า (Twenge, 2010)

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Twenge et al. (2010) ความแตกต่างของคุณค่าในการทำงานในแต่ละรุ่น: คุณค่าของเวลาว่าง และคุณค่าภายนอกที่เพิ่มขึ้น คุณค่าของสังคมและคุณค่าภายในที่ลดลง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของคุณค่าในการทำงานในแต่ละรุ่น โดยคุณค่าในการทำงานวัดจาก เวลาว่าง (Leisure) รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) รางวัลทำคุณแก่ผู้อื่น (Altruistic rewards) รางวัลทางสังคม (Social rewards) และรางวัลภายใน (Intrinsic rewards) การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยเก็บข้อมูลทุกๆ 15 ปี ตั้งแต่ปีค.ศ. 1976-2006 มีกลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมปลายในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยแบ่งเป็นเจนเนอเรชั่นเบบี้บูม (เก็บข้อมูลปีค.ศ. 1976) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (เก็บข้อมูลปีค.ศ. 1991) และเจนเนอเรชั่นวาย (เก็บข้อมูลปีค.ศ. 2006) จำนวนทั้งสิ้น 16,507 คน ผลการศึกษาที่ได้คือ คุณค่าของเวลาว่างเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่น คุณค่าภายนอก เช่น ตำแหน่ง เงินเดือน มีค่าสูงสุดในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ คุณค่าในการทำเพื่อคนอื่นมีค่าน้อยที่สุดในเจนเนอเรชั่นวาย คุณค่าทางสังคมในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และคุณค่าภายใน เช่น งานที่มีความน่าสนใจ งานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ มีค่าลดน้อยลงในเจนเนอเรชั่นวายเมื่อเทียบกับเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์

Hoole and Bonnema (2015) ความผูกพันต่องานและงานที่มีความหมายของกลุ่มคนระหว่างรุ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในการทำงานและงานที่มีความหมายว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ของกลุ่มคนระหว่างรุ่น โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้มาตรวัด The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) และ Psychological Meaningful Scale (PMS) มีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานจำนวน 261 คนของสถาบันการเงินหลายๆ แห่งในจังหวัดเคาเต็ง ประเทศแอฟริกาใต้ ศึกษาคนในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ผลการศึกษาที่ได้คือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางระหว่างความผูกพันในการทำงานและงานที่มีความหมาย โดยกลุ่มคนเบบี้บูมเมอร์มีระดับความผูกพันต่องานและงานที่มีความหมายสูงที่สุด พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของความผูกพันในการทำงานและงานที่มีความหมายระหว่างกลุ่มคนเบบี้บูมเมอร์กับกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย เนื่องจากความต่าง

ของวัย และประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับ แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของความผูกพันในการทำงานและงานที่มีความหมายระหว่างกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย

พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคณะ (2559) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของเจนเนอเรชั่นต่างๆ ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่ามีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานด้านใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันและการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรในแต่ละเจนเนอเรชั่น โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ เจนเนอเรชั่นวาย 210 คน และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์รวมกับเบบี้บูมเมอร์อีก 179 คนซึ่งทั้งหมดเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนชั้นนำของประเทศไทยที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 500 คนขึ้นไป จำนวน 8 แห่ง ผลการศึกษาที่ได้คือพนักงานแต่ละเจนเนอเรชั่นมีความเห็นเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับความสอดคล้องด้านผลตอบแทนโดยรวมในการเพิ่มพูนความผูกพันและการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร ในขณะที่พนักงานในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์ ให้ความสำคัญกับความสอดคล้องด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนามากกว่า ให้ความสำคัญแก่การช่วยเหลือผู้อื่นหรือสังคม ส่วนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์รวมกับเบบี้บูมเมอร์ให้ความสำคัญในเรื่องการช่วยเหลือผู้อื่นหรือสังคมมากกว่าการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนา

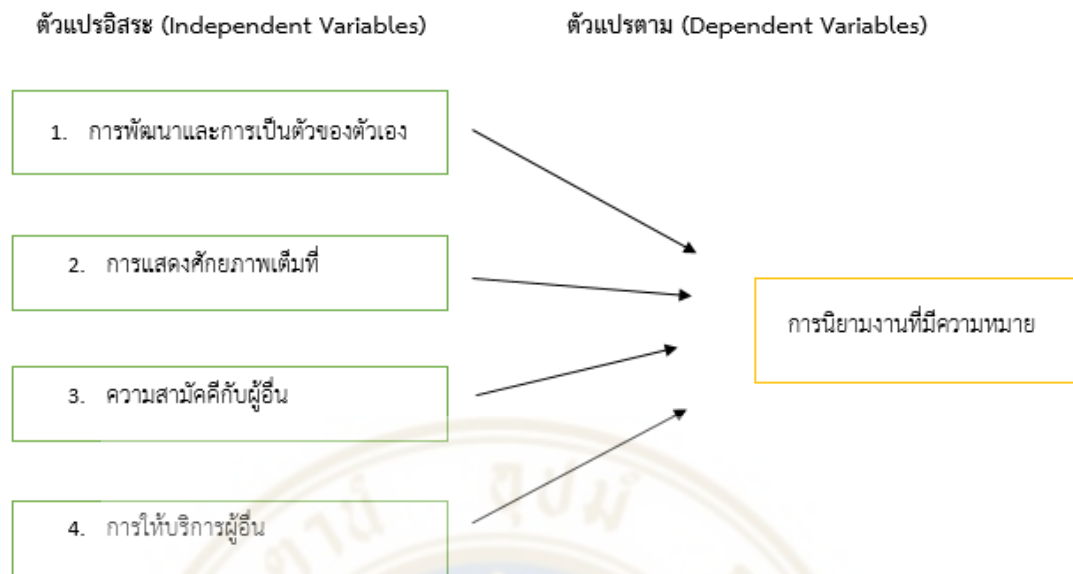
Weeks and Schaffert (2017) ความแตกต่างของเจนเนอเรชั่นในการให้ค่านิยมของงานที่มีความหมาย: วิจัยแบบผสมผสาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจำแนกความแตกต่างระหว่างรุ่นในการนิยามความหมายของงานที่มีความหมาย การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิธีเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นพนักงานจำนวน 20 คน รุ่นละ 5 คน ทั้งหมด 4 รุ่น ได้แก่ รุ่นเทรดิชันนอลลิสต์ (Traditionalist) รุ่นเบบี้บูมเบอร์ รุ่นเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือมีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เป็นผู้เข้าร่วมจำนวน 298 คน โดยคัดเลือกแบ่งเป็นทั้งหมด 4 รุ่น เหมือนกลุ่มตัวอย่างในวิธีก่อนหน้า โดยผลการศึกษาที่ได้จากวิธีเชิงคุณภาพคือ รุ่นเทรดิชันนอลลิสต์ให้ค่านิยมงานที่มีความหมายไปในทางแสดงออกศักยภาพอย่างเต็มที่ และได้ช่วยเหลือผู้อื่น ส่วนรุ่นเบบี้บูมเบอร์ได้ให้ค่านิยมใกล้เคียงกับรุ่นเทรดิชันนอลลิสต์แต่มุ่งไปยังสำเร็จงานตามเป้าหมายมากกว่าช่วยเหลือผู้อื่น ต่อมารุ่นเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ได้ให้ค่านิยมแตกต่างจากกลุ่มก่อนหน้าคือ มีการก้าวหน้าพัฒนาและเป็นตัวของตัวเอง และสุดท้ายรุ่นเจนเนอเรชั่นวายได้ให้นิยามว่า มีความสามัคคีกับผู้อื่น ส่วนผลการศึกษาที่ได้จากวิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณกลับพบว่า ทุกรุ่นได้ให้ค่านิยมความหมายของงานไปในทิศทางเดียวกันคือ การก้าวหน้าพัฒนาและเป็นตัวของตัวเอง

Van Hyatt B. (2021) คำนียามของงานที่มีความหมายสำหรับกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของเจนเนอเรชั่นในการให้ค่านียามของคำว่างงานที่มีความหมาย ระหว่างกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย และระหว่างเพศของกลุ่มคนนั้นๆ โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสำรวจแบบ non-experimental survey โดยมีมาตรวัดแบบ Comprehensive Meaning Work Scale (CMWS) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสหรัฐอเมริกาจำนวน 211 คน ซึ่งมีความหลากหลายในอาชีพ ผลการศึกษาที่ได้คือ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการให้ค่านียามของงานที่มีความหมายระหว่างกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการให้ค่านียามของงานที่มีความหมายระหว่างเพศของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งแต่ละเพศและแต่ละเจนเนอเรชั่นได้ให้ค่านียามของงานที่มีความหมายใกล้เคียงกัน คือ การมีความก้าวหน้าและความเหมาะสมกับตนเอง มีความสามัคคีกับผู้อื่น การแสดงออกถึงศักยภาพในการทำงาน และการให้บริการผู้อื่น

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะใช้โมเดลต้นแบบของ Lips-Wiersma and Wright (2009) ซึ่งได้อธิบายปัจจัยที่ทำให้เกิดงานที่มีความหมาย โดยจะทำให้เกิดการนิยามงานที่มีความหมายของแต่ละรุ่นได้ในที่สุด เช่นเดียวกับหลายๆ งานวิจัยที่ใช้โมเดลนี้ในการศึกษาการนิยามงานที่มีความหมาย (Weeks and Schaffert, 2017; Van Hyatt, B., 2021) โดยมีทั้งหมด 4 แห่ง ได้แก่ การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง (Developing and Becoming Self) การแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing Full Potential) ความสามัคคีกับผู้อื่น (Unity with Others) และการให้บริการผู้อื่น (Serving Others) โดยเมื่อได้การนิยามงานที่มีความหมายในแต่ละรุ่นแล้ว จะทำให้สามารถดูความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของแต่ละเจนเนอเรชั่นได้ในที่สุด เพื่อนำไปปรับใช้ในกระบวนการทางทรัพยากรบุคคลได้ ในการบริหารค่าตอบแทน หรือการรักษาระดับความผูกพันขององค์กรของพนักงานในแต่ละรุ่นในประเทศไทยได้

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมาย (Meaningful work) ของกลุ่มคนระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด (Conceptual model) ได้ดังนี้



รูปภาพ 2.2 กรอบแนวคิด (Conceptual model)

2.5 สมมติฐานของงานวิจัย

H1 : การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเองส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย

H2 : การแสดงศักยภาพเต็มที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย

H3 : ความสามัคคีกับผู้อื่นส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย

H4 : การให้บริการผู้อื่นส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนระหว่าง เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามแนวทาง ดังนี้

- 3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแหล่งข้อมูลในการศึกษาประกอบด้วย แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

- 1) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลได้มาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ และการสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมทางอินเทอร์เน็ต

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยคือ พนักงานที่ทำงานในประเทศไทยที่มีอายุอยู่ในช่วงเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย โดยข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2563

พบว่าประชากรในประเทศไทยที่มีอายุระหว่าง 20 – 59 ปี ซึ่งเป็นประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานมีจำนวนทั้งสิ้น 38,664,947 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563)

โดยผู้วิจัยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจากสูตรที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด (Yamane, 1973.)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ (0.05)

แทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{38,664,947}{1 + (38,664,947)(0.05)^2}$$

n ≈ 400 ตัวอย่าง

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน โดยมีทั้งกลุ่มตัวอย่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มตัวอย่างเจนเนอเรชั่นวายรวมกัน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non Probability) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวกของผู้ทำแบบสอบถาม (Convenience Sampling) เก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในประเทศไทยที่มีอายุอยู่ในช่วงเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือดังนี้

1) ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) รวบรวมเนื้อหาที่ได้จากเอกสารเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม โดยได้นำมาตรวัดจาก The Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS) (Lips-Wiersma and Wright, 2012) จำนวน 17 มาตรวัด 5 ระดับ และมาตรวัดงานที่มีความหมาย (Çetin, Vatansever Toylyan et al. 2017) จำนวน 7 มาตรวัด 5 ระดับมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยโครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (Demographic) เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทต่างๆ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 ปีเกิด เป็นข้อมูลการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ จาก Generation ของประชากร (อยู่พรต, 2556) แสดงการแบ่งช่วงปีเกิดที่ใช้ได้ในแบบสอบถาม ดังนี้

ช่วงที่ 1 หมายถึง เกิดก่อนปี พ.ศ. 2504

ช่วงที่ 2 หมายถึง เกิดปีพ.ศ. 2504 - 2521

ช่วงที่ 3 หมายถึง เกิดปีพ.ศ. 2520 - 2540

ช่วงที่ 4 หมายถึง เกิดภายหลังปี พ.ศ. 2540

ข้อที่ 3 อาชีพ เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 ระดับตำแหน่งงาน เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 5 ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบบสอบถามผู้วิจัยจึงได้กำหนดระยะเวลาที่ร่วมงาน ดังนี้

ช่วงที่ 1 หมายถึง น้อยกว่า 1 ปี

ช่วงที่ 2 หมายถึง 1 – 3 ปี

ช่วงที่ 3 หมายถึง 4 – 6 ปี

ช่วงที่ 4 หมายถึง มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

โดยเกณฑ์คุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามต้องเกิดภายในปี พ.ศ. 2504-2540 และระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันต้องอย่างน้อย 1 ปี ถ้าคุณสมบัติไม่ตรงถือว่าไม่ตรงตามคุณสมบัติของงานวิจัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมาย โดยวัดจากปัจจัยทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง (Developing and Becoming Self) การแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing Full Potential) ความสามัคคีกับผู้อื่น (Unity with Others) และการให้บริการผู้อื่น (Serving Others)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลด้านการนิยามงานที่มีความหมาย โดยลักษณะคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินคำตอบ (Rating Scale questions) ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เฉยๆ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลจะใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น(Interval Scale) โดยใช้เกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมาย โดยกำหนดดังนี้

- 4.21 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับดีมาก
- 3.41 - 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับดี
- 2.61 - 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 - 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยมาก

3.4 การทดสอบเครื่องมือวิจัย

3.4.1 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ทางผู้วิจัยนำข้อมูลปัจจัยทั้งหมด 5 กลุ่มมาตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแต่ละตัวแปรในแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากกว่า 0.7 ขึ้นไป ถือว่าค่าความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์และเป็นที่ยอมรับได้ แสดงผลดังนี้

ตาราง 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักอัลฟาแต่ละกลุ่มปัจจัย

กลุ่มปัจจัยที่	Cronbach's Alpha	N of Items
1. การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง (Developing and Becoming Self)	0.665	3
2. การแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing full potential)	0.802	4
3. ความสามัคคีกับผู้อื่น (Unity with Others)	0.914	6
4. การให้บริการผู้อื่น (Serving Others)	0.862	4
5. การนิยามงานที่มีความหมาย (Meaningful of Work)	0.905	7

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กระจายแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (เกิดปีพ.ศ. 2504-2520) และเจนเนอเรชั่นวาย (เกิดปีพ.ศ. 2521-2540) จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวกของผู้ทำแบบสอบถาม (Convenience Sampling)
2. นำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก แล้วนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสไว้
3. ตรวจสอบให้คะแนนข้อคำถามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
4. ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

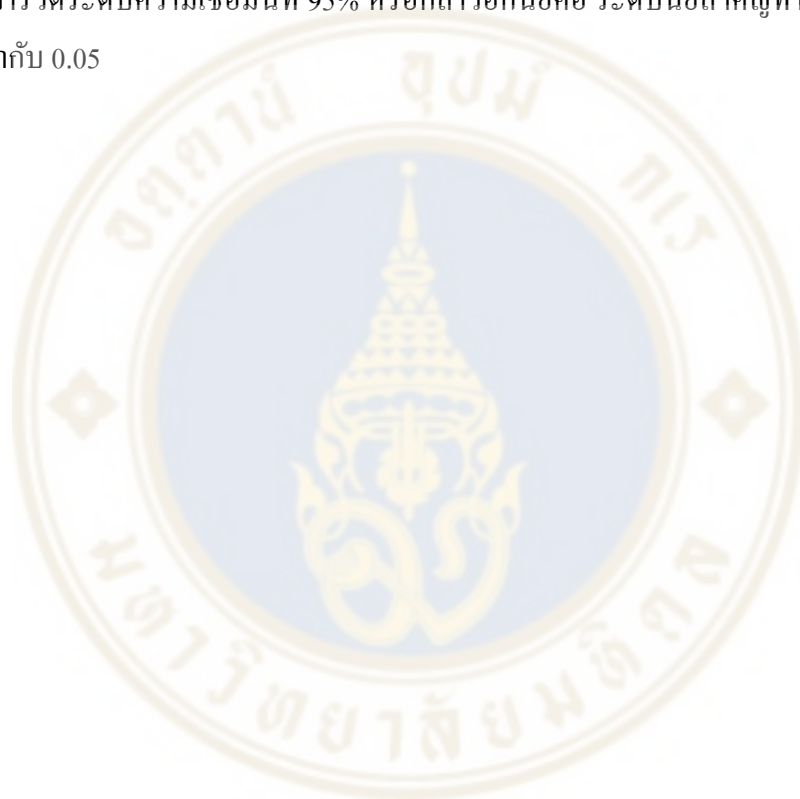
เมื่อได้จำนวนการตอบแบบสอบถามครบถ้วนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ทางผู้วิจัยจะนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อหาข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์และแสดงผลสำหรับข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบขั้นตอน (Stepwise regression) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษาของสมมติฐานที่ 1 – 4 และกำหนดการวัดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือกล่าวอีกนัยคือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant level) เท่ากับ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนระหว่าง เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย” ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 501 ชุด และผ่านการคัดกรองตามกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา โดยแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับและคำตอบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ผู้วิจัยได้นำมาประมวลผลทั้งสิ้น จำนวน 402 ชุด ทางผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์และหาข้อสรุปทางสถิติได้ดังนี้

4.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ เป็นข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ทำงานในประเทศไทยที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 402 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 4.1

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนข้อมูลและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยแยกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลทั่ว	จำนวนคน (Frequency)	ร้อยละ(Percent)
เพศ		
ผู้ชาย	118	29.35
ผู้หญิง	258	64.18
LGBTQ+	26	6.47
รวม	402	100.0
อายุ		
Gen Y 24 - 43 ปี	255	63.43
Gen X 44 - 60 ปี	147	36.57
รวม	402	100.0

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนข้อมูลและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยแยกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (ต่อ)

ข้อมูลทั่ว	จำนวนคน (Frequency)	ร้อยละ(Percent)
อาชีพ		
พนักงานบริษัทเอกชน	237	58.96
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	117	29.10
ธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ	40	9.95
อื่นๆ	8	1.99
รวม	402	100.0
ระดับตำแหน่งงาน		
ผู้บริหารระดับสูง	18	4.48
ผู้จัดการ	57	14.18
ระดับบังคับบัญชา	59	14.68
ระดับปฏิบัติการ	268	66.67
รวม	402	100.0
ระยะเวลาการทำงาน		
1-3 ปี	154	38.31
4-6 ปี	47	11.69
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	201	50
รวม	402	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็นเพศชาย 29.35% เพศหญิง 64.18% และเพศทางเลือก (LGBTQ+) 6.47% โดยแบ่งอยู่ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ 36.57% และอยู่ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย 63.43% และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนอยู่ที่ 58.96% ของกลุ่มตัวอย่าง และหน้าที่อยู่ในระดับตำแหน่งปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็น 66.67% ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งส่วนมากมีระยะเวลาการทำงาน 6 ปีขึ้นไป คิดเป็น 50% ของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมาย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายในการศึกษาคั้งนี้ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง (Developing and Becoming Self) การแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing full potential) ความสามัคคีกับผู้อื่น (Unity with Others) และ การให้บริการผู้อื่น (Serving Others) โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตาราง 4.2 ระดับความคิดเห็นการพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง (Developing and Becoming Self) ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย

การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ในที่ทำงานฉันรู้สึกได้ว่าสิ่งที่ทำมันถูกหรือผิด	4.19	0.764	มาก
ฉันชอบที่ตัวเองกลายเป็นส่วนหนึ่งของงาน	4.32	0.795	มาก
ในที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเป็นตัวของตัวเอง	3.92	0.898	มาก
รวม	4.14	0.819	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่าระดับความคิดเห็นของการพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเองของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.819) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด พบว่า ‘ฉันชอบที่ตัวเองกลายเป็นส่วนหนึ่งของงาน’ เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.795) รองมาคือ ‘ในที่ทำงานฉันรู้สึกได้ว่าสิ่งที่ทำมันถูกหรือผิด’ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.764) และน้อยสุดคือ ข้อ ‘ในที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเป็นตัวของตัวเอง’ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.898) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ระดับความคิดเห็นการแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing full potential) ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย

การแสดงศักยภาพเต็มที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ฉันสร้างและประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ	3.92	0.815	มาก
ฉันสร้างความแตกต่างที่สำคัญสำหรับคนอื่น	3.83	0.825	มาก

ตาราง 4.3 ระดับความคิดเห็นการแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing full potential) ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย (ต่อ)

การแสดงศักยภาพเต็มที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึกของงานที่สัมฤทธิ์ผล	4.16	0.784	มาก
ฉันตื่นเต้นกับโอกาสที่มีอยู่สำหรับฉัน	4.11	0.834	มาก
รวม	3.99	0.831	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่าระดับความคิดเห็นของการแสดงศักยภาพเต็มที่ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.831) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ‘ฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึกของงานที่สัมฤทธิ์ผล’ เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.784) รองมาคือ ‘ฉันตื่นเต้นกับโอกาสที่มีอยู่สำหรับฉัน’ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.834) ถัดไปคือ ‘ฉันสร้างและประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ’ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.815) และน้อยสุดคือ ข้อ ‘ฉันสร้างความแตกต่างที่สำคัญสำหรับคนอื่น’ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.825) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ระดับความคิดเห็นความสามัคคีกับผู้อื่น (Unity with Others) ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย

ความสามัคคีกับผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ฉันและทีมสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.30	0.781	มาก
เมื่อทำการตัดสินใจ ฉันสามารถพูดได้อย่างเปิดเผยเกี่ยวกับคุณค่าของฉัน	4.12	0.824	มาก
ฉันและทีมสามารถพูดถึงสิ่งที่สำคัญสำหรับพวกเรา	4.15	0.818	มาก
ฉันมีความรู้สึกเป็นที่รัก	3.97	0.870	มาก
ฉันและทีมสร้างความมั่นใจให้กันและกัน	4.12	0.773	มาก
ฉันและทีมสนุกกับการทำงานร่วมกัน	4.09	0.847	มาก
รวม	4.12	0.819	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่าระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์กับผู้อื่นของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.819) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ‘ฉันและทีมสนับสนุนซึ่งกันและกัน’ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.781) เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองมาคือ ‘ฉันและทีมสามารถพูดถึงสิ่งที่สำคัญสำหรับพวกเรา’ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.818) ต่อมาคือ ‘ฉันและทีมสร้าง ความมั่นใจให้กันและกัน’ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.773) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อ ‘เมื่อทำการตัดสินใจ ฉันสามารถพูดได้อย่างเปิดเผยเกี่ยวกับคุณค่าของฉัน’ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.824) ถัดไปคือ ‘ฉันและทีมสนุกกับการทำงานร่วมกัน’ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.847) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ข้อ ‘ฉันมีความรู้สึกเป็นที่รัก’ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.870) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ระดับความคิดเห็นการให้บริการผู้อื่น (Serving Others) ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย

การให้บริการผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ฉันรู้สึกว่าคุณสามารถช่วยเหลือลูกค้าได้จริงๆ	4.23	0.750	มาก
ฉันและทีมมีส่วนร่วมในผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งเสริมความผาสุกของมนุษย์ หรือสิ่งแวดล้อม	4.02	0.799	มาก
ฉันและทีมสามารถทำทุกอย่างได้คุ้มค่า	4.09	0.744	มาก
ฉันและทีมใช้เวลาอย่างมากในสิ่งที่สำคัญจริงๆ	4.08	0.798	มาก
รวม	4.11	0.773	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่าระดับความคิดเห็นของการให้บริการผู้อื่นของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.773) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ‘ฉันรู้สึกว่าคุณสามารถช่วยเหลือลูกค้าได้จริงๆ’ เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.750) รองมาคือ ‘ฉันและทีมสามารถทำทุกอย่างได้คุ้มค่า’ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.744) ถัดไปซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ ‘ฉันและทีมใช้เวลาอย่างมากในสิ่งที่สำคัญจริงๆ’ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.798) และน้อยสุดคือ ข้อ ‘ฉันและทีมมีส่วนร่วมในผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งเสริมความผาสุกของมนุษย์หรือสิ่งแวดล้อม’ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.799) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการนิยามงานที่มีความหมาย

ตาราง 4.6 ระดับความคิดเห็นการนิยามงานที่มีความหมาย ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย

การนิยามงานที่มีความหมาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ฉันเข้าใจว่าอะไรที่ทำงานมีความหมายในส่วนตัวฉันเอง	4.14	0.726	มาก
สปีริตของฉันถูกกระตุ้นได้ด้วยงานของฉัน	4.08	0.851	มาก
ฉันรู้สึกสนุกในงานของฉัน	3.94	0.935	มาก
งานที่ฉันทำสอดคล้องกับสิ่งที่ฉันคิดว่าสำคัญในชีวิต	3.84	0.970	มาก
ฉันสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานของฉันกับสังคมที่ดีในชีวิตฉันได้	3.97	0.902	มาก
ฉันรอกอยที่จะมาทำงานเกือบทุกวัน	3.33	1.096	ปานกลาง
ฉันเชื่อว่าคนอื่นมีความสุขกับผลงานการทำงานของฉัน	3.91	0.842	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่าระดับความคิดเห็นของการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.903) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ‘ฉันเข้าใจว่าอะไรที่ทำงานมีความหมายในส่วนตัวฉันเอง’ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.726) เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองมาคือ ‘สปีริตของฉันถูกกระตุ้นได้ด้วยงานของฉัน’ ($\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.851) ถัดไปคือ ข้อ ‘ฉันสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานของฉันกับสังคมที่ดีในชีวิตฉันได้’ ($\bar{X} = 3.97$ S.D. = 0.902) ต่อมาคือค่าเฉลี่ยไล่ๆ กันคือ ข้อ ‘ฉันรู้สึกสนุกในงานของฉัน’ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.935) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยห่างกันเพียงเล็กน้อยกับข้อ ‘ฉันเชื่อว่าคนอื่นมีความสุขกับผลงานการทำงานของฉัน’ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.842) ถัดไปคือ ‘งานที่ฉันทำสอดคล้องกับสิ่งที่ฉันคิดว่าสำคัญในชีวิต’ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.970) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดซึ่งแปลผลได้ระดับปานกลางคือ ข้อ ‘ฉันรอกอยที่จะมาทำงานเกือบทุกวัน’ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.096) ตามลำดับ

4.4 การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยผู้วิจัยได้นำกลุ่มปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนระหว่างเจนเนอเรชั่น

เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วายที่ทำงานในประเทศไทย 4 ปัจจัย ได้แก่ การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง (Developing and Becoming Self) การแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing full potential) ความสามัคคีกับผู้อื่น (Unity with Others) และ การให้บริการผู้อื่น (Serving Others) ซึ่งมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 17 ตัวแปร มาทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบ Multiple Regression ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนระหว่างเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วายที่ทำงานในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่าน Google Form ในการใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ตอบที่ครบถ้วนจำนวนทั้งหมด 402 ชุด มาใช้ในการวิเคราะห์ โดยมีกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 นำตัวแปรเข้าสมการ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยพิจารณาค่า Sig เปรียบเทียบกับ ค่า $\alpha = 0.05$ ผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเองส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วายที่ทำงานในประเทศไทย

ตาราง 4.7 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยการพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วายที่ทำงานในประเทศไทย

Model	Sum of Squares	df	M Square	F	Sig.
Regression	93.286	2	46.643	157.466	0.000*
Residual	118.187	399	0.296		
Total	211.473	401			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ						
ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
(Constant)	1.153	0.161		7.174	0.000	
M3 [ในที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเป็นตัวของตัวเอง]	0.343	0.034	0.424	10.081	0.000	
M2 [ฉันชอบที่ตัวเองกลายเป็นส่วนหนึ่งของงาน]	0.322	0.038	0.353	8.378	0.000	

R = 0.664	R ² = 0.441	Adjusted R ² = 0.438	Std. Error of Estimate = 0.54425
-----------	------------------------	---------------------------------	----------------------------------

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.7 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยการพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเองส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) พบว่าจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 2 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ‘ในที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเป็นของตัวเอง’ และ ‘ฉันชอบที่ตัวเองกลายเป็นส่วนหนึ่งของงาน’ โดยมีค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R square) เท่ากับ 0.441 และมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่มีการปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ 0.438 ซึ่งหมายถึงตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวสามารถใช้เพื่อทำนายในการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย ได้ร้อยละ 43.8 ซึ่งแสดงว่า ‘ในที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเป็นของตัวเอง’ และ ‘ฉันชอบที่ตัวเองกลายเป็นส่วนหนึ่งของงาน’ มีผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นรูปแบบสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$Y \text{ การนิยามงานที่มีความหมาย} = 1.153 + 0.343 (\text{ในที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเป็นของตัวเอง}) + 0.322 (\text{ฉันชอบที่ตัวเองกลายเป็นส่วนหนึ่งของงาน})$$

สมมติฐานที่ 2 การแสดงศักยภาพเต็มที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย

ตาราง 4.8 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยการแสดงศักยภาพเต็มที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย

Model	Sum of Squares	df	M Square	F	Sig.
Regression	95.334	3	31.778	108.901	0.000*
Residual	116.139	398	0.292		
Total	211.473	401			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ					
ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.877	0.170		5.173	0.000

ตาราง 4.8 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยการแสดงศักยภาพเต็มที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย (ต่อ)

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ					
ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
M6 [ฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึกของงานที่สัมฤทธิ์ผล]	0.300	0.046	0.324	6.583	0.000
M7 [ฉันตื่นเต้นกับโอกาสที่มีอยู่สำหรับฉัน]	0.241	0.041	0.277	5.931	0.000
M4 [ฉันสร้างและประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ]	0.196	0.038	0.220	5.169	0.000
R = 0.671 R ² = 0.451 Adjusted R ² = 0.447 Std. Error of Estimate = 0.54019					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.8 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยการแสดงศักยภาพเต็มที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) พบว่าจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ‘ฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึกของงานที่สัมฤทธิ์ผล’ ‘ฉันสร้างและประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ’ และ ‘ฉันตื่นเต้นกับโอกาสที่มีอยู่สำหรับฉัน’ โดยมีค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R square) เท่ากับ 0.451 และมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่มีการปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ 0.447 ซึ่งหมายถึงตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถใช้เพื่อทำนายการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย ได้ร้อยละ 44.7 ซึ่งแสดงว่า ‘ฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึกของงานที่สัมฤทธิ์ผล’ ‘ฉันสร้างและประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ’ และ ‘ฉันตื่นเต้นกับโอกาสที่มีอยู่สำหรับฉัน’ มีผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นรูปแบบสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

Y การนิยามงานที่มีความหมาย = 0.877 + 0.300 (ฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึกของงานที่สัมฤทธิ์ผล) + 0.241 (ฉันสร้างและประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ) + 0.196 (ฉันตื่นเต้นกับโอกาสที่มีอยู่สำหรับฉัน)

สมมติฐานที่ 3 ความสามัคคีกับผู้อื่นส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคน
เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย

ตาราง 4.9 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยความสามัคคีกับผู้อื่นส่งผลต่อการ
นิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเท
ไทย

Model	Sum of Squares	df	M Square	F	Sig.
Regression	89.865	3	29.955	98.038	0.000*
Residual	121.608	398	0.306		
Total	211.473	401			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ					
ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.248	0.162		7.712	0.000
M13 [ฉันและทีมสนุกกับการทำงานร่วมกัน]	0.304	0.056	0.355	5.417	0.000
M9 [เมื่อทำการตัดสินใจ ฉันสามารถพูดได้อย่างเปิดเผยเกี่ยวกับคุณค่าของฉัน]	0.171	0.044	0.193	3.864	0.000
M12 [ฉันและทีมสร้างความมั่นใจให้กันและกัน]	0.168	0.061	0.179	2.774	0.000
R = 0.652 R ² = 0.425 Adjusted R ² = 0.421 Std. Error of Estimate = 0.55276					

จากตาราง 4.9 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยความสามัคคีกับผู้อื่นส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) พบว่าจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 6 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ‘ฉันและทีมสนุกกับการทำงานร่วมกัน’ ‘เมื่อทำการตัดสินใจ ฉันสามารถพูดได้อย่างเปิดเผยเกี่ยวกับคุณค่าของฉัน’ และ ‘ฉันและทีมสร้างความมั่นใจให้กันและกัน’ โดยมีค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R square) เท่ากับ 0.425 และมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่มีการปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ 0.421 ซึ่งหมายถึงตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถใช้เพื่อทำนายในการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย ได้ร้อยละ 42.1 ซึ่งแสดงว่า ‘ฉันและทีมสนุกกับการทำงานร่วมกัน’ ‘เมื่อทำการตัดสินใจ ฉันสามารถพูดได้อย่างเปิดเผยเกี่ยวกับคุณค่าของฉัน’ และ ‘ฉัน

และทีมสร้างความมั่นใจให้กันและกัน' มีผลต่อนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นรูปแบบสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

Y การนิยามงานที่มีความหมาย = 1.248 + 0.304 (ฉันและทีมสนุกกับการทำงานร่วมกัน) + 0.171 (เมื่อทำการตัดสินใจ ฉันสามารถพูดได้อย่างเปิดเผยเกี่ยวกับคุณค่าของฉัน) + 0.168 (ฉันและทีมสร้างความมั่นใจให้กันและกัน)

สมมติฐานที่ 4 การให้บริการผู้อื่นส่งผลต่อนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย

ตาราง 4.10 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยการให้บริการผู้อื่นส่งผลต่อนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย

Model	Sum of Squares	df	M Square	F	Sig.
Regression	99.741	4	24.935	88.599	0.000*
Residual	111.732	397	0.281		
Total	211.473	401			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ					
ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.723	0.171		4.216	0.000
M16 [ฉันและทีมสามารถทำทุกอย่างได้คุ้มค่า]	0.227	0.057	0.233	3.983	0.000
M14 [ฉันรู้สึกว่าฉันสามารถช่วยเหลือลูกค้าได้จริงๆ]	0.215	0.0471	0.222	4.564	0.000
M15 [ฉันและทีมมีส่วนร่วมในผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งเสริมความผาสุกของมนุษย์ หรือสิ่งแวดล้อม]	0.167	0.0460	0.184	3.6333	0.000
M17 [ฉันและทีมใช้เวลาอย่างมากในสิ่งที่สำคัญจริงๆ]	0.160	0.0491	0.176	3.271	0.001
R = 0.687 R ² = 0.472 Adjusted R ² = 0.466 Std. Error of Estimate = 0.53051					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.10 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยการให้บริการผู้อื่นส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) พบว่าจากตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ตัวแปร พบว่าตัวแปรทั้งหมดนั้นสามารถเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ‘ฉันและทีมสามารถทำทุกอย่างได้คุ้มค่า’ ‘ฉันรู้สึกว่าคุณสามารถช่วยเหลือลูกค้าได้จริงๆ’ ‘ฉันและทีมมีส่วนร่วมในผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งเสริมความผาสุกของมนุษย์ หรือสิ่งแวดล้อม’ และ ‘ฉันและทีมใช้เวลาอย่างมากในสิ่งที่สำคัญจริงๆ’ โดยมีค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R square) เท่ากับ 0.472 และมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่มีการปรับแล้ว (Adjusted R square) เท่ากับ 0.466 ซึ่งหมายถึงตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวสามารถใช้เพื่อทำนายในการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย ได้ร้อยละ 46.6 ซึ่งแสดงว่า ‘ฉันและทีมสามารถทำทุกอย่างได้คุ้มค่า’ ‘ฉันรู้สึกว่าคุณสามารถช่วยเหลือลูกค้าได้จริงๆ’ ‘ฉันและทีมมีส่วนร่วมในผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งเสริมความผาสุกของมนุษย์ หรือสิ่งแวดล้อม’ และ ‘ฉันและทีมใช้เวลาอย่างมากในสิ่งที่สำคัญจริงๆ’ มีผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นรูปแบบสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$Y \text{ การนิยามงานที่มีความหมาย} = 0.723 + 0.227 (\text{ฉันและทีมสามารถทำทุกอย่างได้คุ้มค่า}) + 0.215 (\text{ฉันรู้สึกว่าคุณสามารถช่วยเหลือลูกค้าได้จริงๆ}) + 0.167 (\text{ฉันและทีมมีส่วนร่วมในผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งเสริมความผาสุกของมนุษย์ หรือสิ่งแวดล้อม}) + 0.160 (\text{ฉันและทีมใช้เวลาอย่างมากในสิ่งที่สำคัญจริงๆ})$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนระหว่าง เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 402 ชุด ซึ่งผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามแบบสุ่มตัวอย่างตามสะดวก(Covidence sampling) ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ (SPSS) เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผลวิจัยได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็นเพศชาย 29.35% เพศหญิง 64.18% และเพศทางเลือก (LGBTQ+) 6.47% โดยแบ่งอยู่ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จำนวน 147 คน คิดเป็น 36.57% และอยู่ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายจำนวน 255 คน คิดเป็น 63.43% และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนอยู่ที่ 58.96% ของกลุ่มตัวอย่าง และหน้าที่อยู่ในระดับตำแหน่งปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็น 66.67% ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งส่วนมากมีระยะเวลาการทำงาน 6 ปีขึ้นไป คิดเป็น 50% ของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนระหว่าง เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย

จากการสำรวจเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายทั้ง 4 ปัจจัย คือ การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง (Developing and Becoming Self) การแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing full potential) ความสามัคคีกับผู้อื่น (Unity with Others) และ การให้บริการผู้อื่น (Serving Others) ซึ่งมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 17 ตัวแปร จากนั้นนำมาทดสอบสมมติฐานในแต่ละปัจจัย โดยใช้วิธี Multiple Linear Regression แบบ Stepwise โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มี

ความหมายของกลุ่มคนระหว่าง เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายที่ทำงานในประเทศไทย ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความมั่นใจที่ร้อยละ 95 เนื่องจากมีค่า P-Value อยู่ที่ .000 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลข้อมูลในแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเองส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายที่ทำงานในประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Multiple Linear Regression แบบ Stepwise พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 2 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ‘ในที่ทำงานฉันรู้สึกว่าเป็นตัวของตัวเอง’ และ ‘ฉันชอบที่ตัวเองกลายเป็นส่วนหนึ่งของงาน’ ซึ่งส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายที่ทำงานในประเทศไทย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Weeks and Schaffert (2017) พบว่า กลุ่มคนทั้งเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายได้ให้คำนิยามความหมายของงานไปในทิศทางเดียวกันคือ การก้าวหน้าพัฒนาและเป็นตัวของตัวเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Van Hyatt B. (2021) กล่าวว่า พนักงานทุกเจนเนอเรชันมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนา และเป็นตัวของตัวเองในที่ทำงาน และพนักงานคาดหวังให้คำนิยามของนายจ้างตรงกับคำนิยามของตนเอง

สมมติฐานที่ 2 การแสดงศักยภาพเต็มที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายที่ทำงานในประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Multiple Linear Regression แบบ Stepwise พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ‘ฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึกของงานที่สัมฤทธิ์ผล’ ‘ฉันสร้างและประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ’ และ ‘ฉันตื่นเต้นกับโอกาสที่มีอยู่สำหรับฉัน’ ซึ่งส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายที่ทำงานในประเทศไทย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Twenge et al. (2010) ซึ่งกล่าวว่า พนักงานโดยเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชันวายมักมองหางานที่น่าสนใจ มีความหลากหลายและความรับผิดชอบ สามารถเสนอความท้าทายให้พนักงานเห็นผลลัพธ์ของสิ่งที่ตนทำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Van Hyatt B. (2021) กล่าวว่า พนักงานทุกเจนเนอเรชันต้องการที่จะมีโอกาสในการตัดสินใจ และต้องการงานที่มีความท้าทายซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำให้งานมีความหมาย

สมมติฐานที่ 3 ความสามัคคีกับผู้อื่นส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Multiple Linear Regression แบบ Stepwise พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้งหมด 6 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณ อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ‘ฉันและทีมสนุกกับการทำงานร่วมกัน’ ‘เมื่อทำการตัดสินใจ ฉันสามารถพูดได้อย่างเปิดเผยเกี่ยวกับคุณค่าของฉัน’ และ ‘ฉันและทีมสร้างความมั่นใจให้กันและกัน’ ซึ่งส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Van Hyatt B. (2021) กล่าวว่า ไม่ว่าจะพนักงานในเจนเนอเรชั่นไหนต่างก็ต้องการความร่วมมือจากทีม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่พวกเขาทำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Macey and Schneider (2008) กล่าวถึงความผูกพันเชิงจิตวิทยา เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนทำนั้นมี ความหมาย เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ Chalofsky and Cavallaro (2015) ที่กล่าวว่า ในการทำงานในองค์กร เราต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และคุณภาพของความสัมพันธ์ของเราสามารถมีบทบาทที่สำคัญในการทำงานที่มีความหมายและการดำรงอยู่อย่างมีความหมาย

สมมติฐานที่ 4 การให้บริการผู้อื่นส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Multiple Linear Regression แบบ Stepwise พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ตัวแปร สามารถเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ‘ฉันและทีมสามารถทำทุกอย่างได้คุ้มค่า’ ‘ฉันรู้สึกว่าฉันสามารถช่วยเหลือลูกค้าได้จริงๆ’ ‘ฉันและทีมมีส่วนร่วมในผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งเสริมความผาสุกของมนุษย์ หรือสิ่งแวดล้อม’ และ ‘ฉันและทีมใช้เวลาอย่างมากในสิ่งที่สำคัญจริงๆ’ ซึ่งส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chalofsky and Cavallaro (2015) กล่าวว่า งานที่มีความหมายนั้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับงานที่เน้นวัตถุประสงค์ที่ต้องสอดคล้องกับบริบทที่กว้างขึ้นในชีวิตของเรา ของสถานที่ทำงาน ของชุมชน สังคม และโลกของเรา ซึ่งปัจจุบัน ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นคำมั่นสัญญาทางธุรกิจและผลงานเพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานครอบครัวของพวกเขา และชุมชนท้องถิ่นและสังคมโดยรวม

5.2 ข้อจำกัดของงานวิจัยและคำแนะนำสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามออนไลน์อย่างเดียวนั่น ซึ่งมีการกระจายของแบบสอบถามอาจจะไม่ทั่วถึงทุกกลุ่ม ทั้งในเรื่องเพศ ช่วงอายุ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน จึงทำให้ได้ผลลัพธ์ที่มาจากบางกลุ่มเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ ไม่ได้เป็นการตอบคำถามแบบเชิงลึก ซึ่งตัวแบบสอบถามไม่ได้เป็นหัวข้อแบบการสัมภาษณ์หรือแบบสนทนากลุ่ม ทำให้ไม่ได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอย่างลึกซึ้ง รวมถึงการนำมาตราวัดในการใช้วัดการนิยามงานที่มีความหมาย ซึ่งมีหลายมาตราวัดที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมาย ดังนั้นหากนำมาตราวัดอื่นมาปรับใช้ ซึ่งอาจมีตัวแปรอื่นๆ ที่แตกต่างกันอาจทำให้ผลลัพธ์ที่แตกต่าง

ต่อมาผลจากการวิเคราะห์ในงานวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการประยุกต์กับการทำงานและในงานวิจัยในอนาคตดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาถึงกลยุทธ์ในการทำให้พนักงานรู้สึกถึงงานที่มีความหมายเพิ่มมากขึ้น เช่น ออกแบบเนื้อหาของงานให้สอดคล้องต่อบทบาท หน้าที่การทำงานมากขึ้น
- 2) มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับการทำงาน เปิดกว้างในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ให้พนักงานแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ รวมถึงให้ ข้อเสนอแนะ หรือ feedback ต่อการทำงานเพื่อสามารถทำให้พนักงานนำไปปรับปรุงเพื่อส่งเสริมศักยภาพได้ดียิ่งขึ้น
- 3) มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมกิจกรรมที่ได้ทำประโยชน์ต่อส่วนรวม และสิ่งแวดล้อม
- 4) ในอนาคตอาจมีการศึกษาถึงความแตกต่างของแต่ละปัจจัยว่าปัจจัยใดส่งผลต่อกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์หรือกลุ่มเจนเนอเรชันวายมากกว่า เพื่อนำไปออกแบบถึงการทำงานให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มคนแต่ละช่วงวัยได้ดี
- 5) อาจมีการทำวิจัยแบบผสม คือเชิงปริมาณควบคู่ไปกับเชิงคุณภาพ เนื่องจาก งานวิจัยเชิงคุณภาพ มีการเก็บข้อมูลได้เชิงลึกมากกว่าในการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกต เพื่อทำให้ได้รับรู้ถึงข้อมูลเชิงลึกที่ละเอียดเข้าใจในการนิยามความหมายของบุคคลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- นัฐจุทา นกจันทร์ (2555). การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วารสารจันทร์เกษมสาร ปีที่ 18 ฉบับที่ 34
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ (2557). การศึกษาเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นอื่น. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ ปีที่ 36 ฉบับที่ 141: 1-17.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ. วารสารบริหารธุรกิจปีที่ 36 ฉบับที่ 138: 40-62
- ภูพิงค์ มะโน (2562). งานที่เปี่ยมไปด้วยความหมายและความสำคัญ. วารสารบริหารธุรกิจเศรษฐศาสตร์และการสื่อสารปีที่ 14 ฉบับที่ 3
- พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ และคณะ (2559) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของเจนเนอเรชั่นต่างๆ ในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ ปีที่ 38 ฉบับที่ 147: 107-137.
- Aknin, L. B., et al. (2013). Supplemental Material for Prosocial Spending and Well-Being: Cross-Cultural Evidence for a Psychological Universal. *Journal of Personality and Social Psychology* 104(4): 635-652.
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful - or meaningless?. *MIT Sloan Management Review*, 57 (4), 1-15.
- Chalofsky, N. and L. Cavallaro (2013). A Good Living Versus A Good Life. *Advances in Developing Human Resources* 15(4): 331-340.
- Glass, A. (2007). "Understanding generational differences for competitive success." *Industrial and Commercial Training* 39(2): 98-103.
- Hoole, C. and J. Bonnema (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management* 13(1), Art. #681, 11 pages.
- Lee, S. (2015b). Meaning in Work in Nursing as a Positive Personal Attribute. Ph.D. dissertation, University of Michigan, Ann Arbor, MI.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Macey, W. H. and B. Schneider (2008). "The Meaning of Employee Engagement." *Industrial and Organizational Psychology* 1(1): 3-30.
- May, D. R., et al. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77: 11-37.
- Mulyati, R., Himan, F., Riyono, B. and Suhariadi, F (2018). Regression Model for Work Engagement of Millennial Generation Workforce. *ICP-HESOS 2018*, 505-515.
- Olivet Nazarene University Meaningful Survey (2019). MILLENNIALS CONFLICTED IN THE PURSUIT OF MEANINGFUL WORK. สืบค้นจาก <https://online.olivet.edu/news/study-millennials-conflicted-pursuit-meaningful-work>
- Steger, M.F. (2019). Meaningful Work. สืบค้นจาก http://www.michaelfsteger.com/?page_id=105
- Twenge, J. M., et al. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management* 36(5): 1117-1142.
- Van Hyatt, B. (2021). Definitions of Meaningful Work for Generation X and Millennial Cuspers. *Journal of Human Resource Management* 9(1), 1-14.
- Weeks, K. P. and C. Schaffert (2017). Generational Differences in Definitions of Meaningful Work: A Mixed Methods Study. *Journal of Business Ethics* 156(4): 1045-1061.



ภาคผนวก

ภาคผนวก

แบบสอบถามงานวิจัย

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมายของกลุ่มคนระหว่าง เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในประเทศไทยของ นางสาววิศรา โพธิ์สวัสดิ์ ซึ่งเป็นการค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยแบบสอบถามชุดนี้ ประกอบไปด้วยคำถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามคัดกรอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิยามงานที่มีความหมาย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านการนิยามงานที่มีความหมาย

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย เท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการติดต่อท่านแต่อย่างใด ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยความจริง เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลที่น่าไปใช้ประมวลผลที่เชื่อถือได้ และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นิยามคำสำคัญ

งานที่มีความหมาย (Meaningful work) มีความหมายในเชิงบวก ซึ่งหมายถึงการมีความสำคัญ และมีคุณค่าของงานต่อตัวบุคคลผู้ทำงาน นอกจากนี้ งานที่มีความหมายยังสามารถกำหนดความรู้สึกของผู้ที่ทำงาน รวมทั้งค่านิยม ความเชื่อ และผลงานของบุคคล สามารถสะท้อนถึงความปรารถนาของตนได้อย่างชัดเจน

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) กลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2504 -2520

เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y or Millennials) กลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. พ.ศ. 2521 – 2540

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย (/) ในข้อที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง LGBTQ+

2. ปีเกิด

- ก่อน พ.ศ. 2504 พ.ศ. 2504 - 2520
 พ.ศ. 2521 - 2540 ภายหลัง พ.ศ. 2540

3. อาชีพ

- ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ ธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ
 พนักงานบริษัทเอกชน อื่นๆ

4. ระดับตำแหน่งงาน

- ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ ระดับบังคับบัญชา ระดับปฏิบัติการ

5. ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน

- น้อยกว่า 1 ปี 1 - 3 ปี
 4 - 6 ปี มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนิยามงานที่มีความหมาย

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย (/) ในข้อที่ตรงกับความคิดท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง เห็นด้วย
3 หมายถึง เฉยๆ
2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนิยามงานที่มีความหมาย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การพัฒนาและการเป็นตัวของตัวเอง (Developing and Becoming Self)						
1.1	ในที่ทำงานความรู้สึกที่ถูกต้องและผิมนั่นชัดเจน					
1.2	ฉันชอบที่ตัวเองกลายเป็นส่วนหนึ่งของงาน					
1.3	ในที่ทำงานฉันรู้สึกว่าป็นตัวของตัวเอง					
2. การแสดงศักยภาพเต็มที่ (Expressing full potential)						
2.1	ฉันสร้างและประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ					
2.2	ฉันสร้างความแตกต่างที่สำคัญสำหรับคนอื่น					
2.3	ฉันสัมผัสได้ถึงความรู้สึกที่สัมฤทธิ์ผล					

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนิยามงานที่มีความหมาย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.4	ฉันตื่นเต้นกับโอกาสที่มีอยู่สำหรับฉัน					
3. ความสามัคคีกับผู้อื่น (Unity with Others)						
3.1	ฉันและทีมสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
3.2	เมื่อทำการตัดสินใจ ฉันสามารถพูดได้อย่างเปิดเผยเกี่ยวกับคุณค่าของฉัน					
3.3	ฉันและทีมพูดถึงสิ่งที่สำคัญสำหรับพวกเรา					
3.4	ฉันมีความรู้สึกเป็นที่รัก					
3.5	ฉันและทีมสร้างความมั่นใจให้กันและกัน					
3.6	ฉันและทีมสนุกกับการทำงานร่วมกัน					
4. การให้บริการผู้อื่น (Serving Others)						
4.1	ฉันรู้สึกว่าฉันสามารถช่วยเหลือลูกค้าได้จริงๆ					
4.2	ฉันและทีมมีส่วนร่วมในผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งเสริมความผาสุกของมนุษย์ หรือสิ่งแวดล้อม					
4.3	ฉันและทีมสามารถทำทุกอย่างได้คุ้มค่า					
4.4	ฉันและทีมใช้เวลาอย่างมากในสิ่งที่สำคัญจริงๆ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลด้านการนิยามงานที่มีความหมาย

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย(/) ในข้อที่ตรงกับความคิดท่านมากที่สุด

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	เฉยๆ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	การนิยามงานที่มีความหมาย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ฉันเข้าใจว่าอะไรที่ทำให้งานมีความหมายในส่วนตัวฉันเอง					
2.	สปีริตของฉันถูกกระตุ้นได้ด้วยงานของฉัน					
3.	ฉันรู้สึกสนุกในงานของฉัน					
4.	งานที่ฉันทำสอดคล้องกับสิ่งที่ฉันคิดว่าสำคัญในชีวิต					
5.	ฉันสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานของฉันกับสังคมที่ดีในชีวิตฉันได้					
6.	ฉันรอคอยที่จะมาทำงานเกือบทุกวัน					
7.	ฉันเชื่อว่าคนอื่นมีความสุขกับผลงานการทำงานของฉัน					