



รายงานสืบเนื่อง

การประชุมวิชาการระดับชาติ
ด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์

ครั้งที่ 4 ประจำปี 2565

e-Proceedings

“5 ทศวรรษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การวิจัยเพื่อความยั่งยืน”

วันพฤหัสบดีที่ 24 มีนาคม 2565

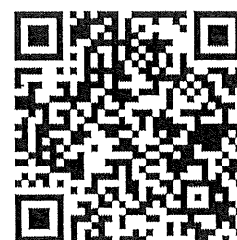
รูปแบบการนำเสนอ Online Conference

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

และภาคีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

ช่องทางการติดต่อ: rncsb2022@gmail.com

รายละเอียดเพิ่มเติม: Line Openchat





การประชุมวิชาการระดับชาติ เพื่อนำเสนอผลงานวิจัย ด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 4

RU NATIONAL CONFERENCE ON
BUSINESS MANAGEMENT AND SOCIAL SCIENCE 2022

วันพฤหัสบดีที่ 24 มีนาคม 2565

รูปแบบการนำเสนอ Online Conference

จัดโดย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

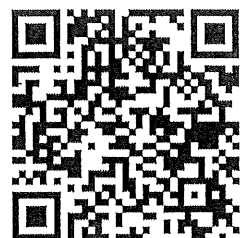
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

วิทยาลัยดุสิตธานี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ช่องทางการติดต่อ: rncsb2022@gmail.com

รายละเอียดเพิ่มเติม: Line Openchat



การประชุมวิชาการระดับชาติ เพื่อนำเสนอผลงานวิจัยด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 4 ประจำปี 2565 วันที่ 24 มีนาคม 2565
เนื่องในโอกาส 5 ทศวรรษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง “5 ทศวรรษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยเพื่อความยั่งยืน”

ชื่อ: รายงานสืบเนื่อง

การประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 4 ประจำปี 2565
“5 ทศวรรษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยเพื่อความยั่งยืน”

RU National Conference on Business Management and Social Science 2022

ISBN(e-book): 978-616-7843-32-2

จัดทำโดย: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปีที่พิมพ์: พ.ศ. 2565

รูปแบบการตีพิมพ์: รายงานสืบเนื่องด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Proceedings)

การเผยแพร่: <http://www.ba.ru.ac.th>

RU National Conference on Business Management and Social Science 2022

คำนำ

ตามที่คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้รับอนุมัติให้จัด โครงการประชุมวิชาการระดับชาติด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 4 ขึ้น ภายใต้หัวข้อ “5 ทศวรรษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยเพื่อความยั่งยืน” ในวันพฤหัสบดีที่ 24 มีนาคม 2565 เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านบริหารธุรกิจในวงกว้าง นั้น

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในฐานะเจ้าภาพหลัก ได้รับความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษา ในภาคีเครือข่าย อีก 7 สถาบัน ซึ่งประกอบด้วย (1) วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา (2) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร (3) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (4) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (5) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (6) วิทยาลัยดุสิตธานี และ (7) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ได้จัดให้มีการประชุมวิชาการครั้งนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีนำเสนอบทความวิชาการ และบทความวิจัยในศาสตร์ ด้านบริหารธุรกิจ ระดับคุณนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และการค้นคว้าอิสระของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา รวมถึงบุคคลทั่วไป ให้ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน อีกทั้ง ยังเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการผ่านเครือข่ายนักวิจัยจากหลากหลายสถาบันอุดมศึกษา และรวบรวมผลงานวิชาการ เป็น “รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการ” ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Proceedings) เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยกระดับขึ้นเป็นคลังความรู้ (Knowledge Assets--KA) ที่สำคัญสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge sharing) โดยครอบคลุมประเด็น และหัวข้อย่อย ดังนี้ (1) การจัดการ (Management) (2) การเงินและการบัญชี (Finance and Accounting) (3) การจัดการการตลาด (Marketing Management) (4) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) (5) การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ (International Business Management) (6) การจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน (Logistics and Supply Chain Management)

(7) การจัดการการท่องเที่ยว และธุรกิจบริการ (Tourism and Hospitality Management)
(8) การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) และ (9) เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านสังคมศาสตร์
ซึ่งคณะกรรมการดำเนินงานฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานสืบเนื่องฯ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อ
การศึกษาค้นคว้า รวมถึงการอ้างอิง ต่อไป

ในโอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ท่านอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ให้เกียรติ
มาเปิดงาน และเป็นประธานในพิธี ท่านคณบดี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ตระหนัก
ถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนการจัดงานในทุกรูปแบบ ท่านผู้บริหารของทุกสถาบันอุดมศึกษา
ในภาคีเครือข่ายที่ให้ความร่วมมือในการสานวิสัยทัศน์และพันธกิจทางวิชาการร่วมกัน ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ
ทุกท่านที่ขัดเกลาผลงานนำเสนอให้มีมาตรฐานคุณภาพวิชาการ องค์กรปาฐก ที่ให้เกียรติและสละเวลา
ถ่ายทอดประสบการณ์อันมีคุณค่ายิ่งแก่ผู้ร่วมงาน และคณะกรรมการดำเนินงานโครงการฯ ทุก ๆ ฝ่าย
ที่เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้การจัดงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน
เป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

คณะกรรมการดำเนินงานโครงการฯ



คำสั่งคณะกรรมการธุรกิจ

ที่ ๔ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความทางวิชาการและบทความวิจัย

ตามที่คณะกรรมการธุรกิจเห็นควรให้มีการจัดโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านบริหารธุรกิจ และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ ๔ ภายใต้หัวข้อ “๕ ทศวรรษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยเพื่อความยั่งยืน” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องบรรยาย อาคารศรีพิจิตร นั้น เพื่อให้การจัดงานดังกล่าว มีการนำเสนอบทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยให้ได้มาตรฐาน รวมถึงยกระดับผลงานวิชาการและวิจัย ของบุคลากร นักศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติดำเนินงานเป็นไป ด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความทางวิชาการและบทความวิจัยดังรายนามต่อไปนี้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

๑.	รองศาสตราจารย์แก้วตา	ผู้พัฒนพงศ์
๒.	รองศาสตราจารย์ชนบพันธุ์	เอี่ยมโอภาส
๓.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สนิทสุข	นิยมศิลป์
๔.	นายประพันธ์	วงศ์บางโพ
๕.	นางสาวดารณี	พลอยจั่น

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยรามคำแหง

๑.	รองศาสตราจารย์วรรณารถ	แสงมณี
๒.	รองศาสตราจารย์วุฒิยา	สาหร่ายทอง
๓.	รองศาสตราจารย์ปรีดา	สุขเจริญสิน
๔.	รองศาสตราจารย์บุหงา	ชัยสุวรรณ
๕.	รองศาสตราจารย์ธนิษฐ์รัฐ	รัตนพงศ์ภิญโญ
๖.	รองศาสตราจารย์ลักขมี	งามมีศรี
๗.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระชานนท์	ทวีผล
๘.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจริญชัย	เอกมาไพศาล
๙.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภิราษ	รัตนันต์
๑๐.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัมย์	เจียรกุล
๑๑.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐวุฒิ	โรจน์นิรุตติกุล
๑๒.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูริศร์	พงษ์เพ็ญจันทร์
๑๓.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภาวดี	สังฆมาศ

๑๔.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิตพนธ์	ชุมเกต
๑๕.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ชนา	ศรีบุญยพรรัฐ
๑๖.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อชชัย	เทพกรณ์
๑๗.	เภสัชกรหญิงณัฐชา	เพชรดากุล
๑๘.	พระอาจารย์สุรชัย	สุรชัย
๑๙.	นายยุทธชัย	เกราะแก้ว
๒๐.	นายอรณพ	พึงเชื้อ
๒๑.	นายอภิสิทธิ์	ไชยลาภ
๒๒.	นายธนวัฒน์	ทีปะปาล
๒๓.	นายธนิยวงศ์	กิริตวานิชย์
๒๔.	นางสุภาพร	เพ่งพิศ
๒๕.	นางสาวพัชราวดี	ทองพริ้ม
๒๖.	นางอารีรัตน์	สินหะพันธุ์
๒๗.	นางสาวธนิษฐ์พร	แก้วฉืด
๒๘.	นางสาวรุจิราญจน์	सानนท์
๒๙.	นายประภัสสร	วิเศษประภา
๓๐.	นางสาวรุ่งอรุณ	กระแสร์สินธุ์
๓๑.	นายบุญญณณ	เทพประสิทธิ์
๓๒.	นายปริญญ์	ศุกรีเชตร

โดยให้คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณา ประเมินคุณภาพ และความเหมาะสมของบทความทางวิชาการ และ บทความวิจัย
๒. ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้บทความทางวิชาการและบทความวิจัย
๓. ให้คำแนะนำอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง บทความทางวิชาการ และบทความวิจัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๐๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สุกมล วัฒน

(รองศาสตราจารย์สุวรรณี เดชวรชัย)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สารบัญ

การนำเสนอผลงานวิจัยด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์

สาขาการจัดการ

ลำดับ	เรื่อง	หน้า
1	รูปแบบการทำงานภายใต้ฐานชีวิตวิถีใหม่ ภริภัทร ภักศิรี ¹ อุษา บุญถิอ ² สายพิน สันทัด ³	1
2	การปรับตัวในการทำงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่ง ความยืดหยุ่นในธุรกิจเดลิเวอรี่ ภูติศ โจรนรักษ์ ¹ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ² จิตาทิพ ปานโรจน์ ³	14
3	ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของ พนักงานระดับปฏิบัติงาน ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนคร นครราชสีมา อริสรา ณะพรานบุญ ¹ ระบิล พันภัย ²	37
4	ทัศนคติและการปรับตัวในการทำงานของคน Generation Z ในยุค New Normal ธนชิต ปิดป้อง ¹ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ² จิตาทิพ ปานโรจน์ ³	55
5	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคำตอบแทนและความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ปทุมพร ช่วยชิด ¹ สนิทนุช นิยมศิลป์ ²	79
6	การศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 เกศราภรณ์ สิทธิ ¹ ณัฐวุฒิ อันตระกูล ²	94
7	ภาพลักษณ์องค์กรและการบริหารความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของผู้ใช้บริการสหกรณ์อิสลามอับนูอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล นนทกร อุศมา ¹ เกวลิน เศรษฐกร ²	111

ทัศนคติและการปรับตัวในการทำงานของคน Generation Z ในยุค New Normal Attitudes and Adaptation of Generation Z People in the New Normal

ธนชิต ปิดป้อง¹ ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ² ธิดาทิพ ปานโรจน์³

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Faculty of Management Science, Silpakorn University

Thanachit Pidpong Email: pidpong_t@silpakorn.edu¹ Taninrat Rattanapongpinyo

Email: taninrata@gmail.com² Thidatip Panrot Email: tidatip@ms.su.ac.th³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal (2) การจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน (3) องค์ประกอบจูงใจที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน (4) องค์ประกอบค้ำจุนที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน (5) ทัศนคติในการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลแบบวิธีเจาะจงโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์โดยนำผลมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ด้วยค่าสถิติพื้นฐานต่าง ๆ และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การความแปรปรวน (ANOVA) และถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ซึ่งทำงานในกรุงเทพมหานครต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal ที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านการค้าออนไลน์ รองลงมาคือด้านเทคโนโลยี ด้านรองรับการ Work from Home และด้านการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) องค์ประกอบจูงใจส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (4) องค์ประกอบค้ำจุนส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ (5) ทัศนคติในการทำงานส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: องค์ประกอบจิตใจ, องค์ประกอบค้ำจุน, ทักษะ, การปรับตัว

ABSTRACT

The objectives of this research were to study (1) The opinions of the sample groups on work adaptation in the New Normal (2) Classification of personal factors affected work attitudes. (3) Motivation factors affected work attitudes. (4) Maintenance factors affected work attitudes. 5) Work attitudes affected work adaptation in the New Normal. This quantitative research methods data was collect by purposive sampling with online questionnaires from 400 persons who work in Bangkok area. The results were analyzed with various basic statistics in Descriptive Statistics forms, and tested hypothesis by One-way Anova and Multiple regression analysis.

The Research results demonstrated that (1) The opinions of the sample groups on work adaptation in the New Normal, The most were E-Commerce, Technology, Work From Home, and Data Analysis, respectively with a statistical significance at .05 level. (2) Classification of differently personal factors affected work attitudes that was not different. (3) Motivation factors affected work attitudes with a statistical significance at 0.05 level. (4) Maintenance factors affected work attitudes with a statistical significance at 0.05 level. (5) Work attitudes affected work adaptation in the New Normal with a statistical significance at 0.05 level.

Keywords: Motivation Factors, Maintenance Factors, Attitude, Adaptation

บทนำ

ในปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างโดยมีผลมาจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และการ Disruption ของเทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ เช่น Platform Finance,

Platform e-Commerce, Platform Social เป็นต้น ซึ่งการเกิดขึ้นใหม่ของเทคโนโลยีเหล่านี้ และการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้ต้องเปลี่ยนการใช้ชีวิตประจำที่ไม่เหมือนเดิม โดยจะเปลี่ยนในหลายด้าน เช่น การทำงาน Work from Home, การเรียนออนไลน์, การใส่หน้ากากอนามัย, การรักษาระยะห่างทางสังคม, การติดต่อสื่อสารออนไลน์, การหลีกเลี่ยงสังคมแออัด, การรักษาความสะอาดอยู่ตลอดเวลา, การเข้าใจเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่, การใช้เทคโนโลยีในการทำงานแบบสมัยใหม่ ซึ่งเราจำเป็นต้องเปลี่ยนการใช้ชีวิตให้เป็นการใช้ชีวิตแบบยุค New Normal เพื่อที่จะให้เราทันโลกสมัยใหม่ และมีโอกาส์ก้าวหน้าทางอาชีพการงาน

การทำงานในยุค New Normal นั้น เป็นการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องทำงานที่ออฟฟิศ ส่วนใหญ่การทำงานนั้นจะเป็นการทำงานที่บ้านหรืออาจจะเป็นสถานที่ ที่เรานั้นรู้สึกอยากทำงาน โดยการทำงานนั้นเราจะต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คน Generation Z ที่มีอายุระหว่าง (18-35 ปี) นั้น จำเป็นต้องปรับทัศนคติโดยที่จะต้องมีความคิดแบบ Growth Mindset ซึ่งในปัจจุบันยังมีคน Generation Z เป็นจำนวนมากที่ยังยึดติดกับความคิดแบบ Fixed Mindset ซึ่งการที่มีความคิดแบบ Growth Mindset นั้น จะทำให้เราสามารถเรียนรู้สิ่งต่างได้อย่างไม่ย่อท้อและสิ่งสำคัญอีกอย่างคือการที่คน Generation Z จะต้องมีความทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานในยุค New Normal เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นทีม การศึกษาเรื่องใหม่ตลอดเวลาเพื่อที่จะหาโอกาสให้กับบริษัทได้มีช่องทางการทำเงินใหม่ ๆ การใช้ AI เข้ามาช่วยเพื่อให้บริษัทนั้นลดค่าใช้จ่ายในส่วนที่ไม่จำเป็น ซึ่งยังมีอีกทักษะอีกมากมายที่คน Generation Z นั้นจะต้องปรับตัวและใช้มันให้คุ้นชินกับโลกในปัจจุบัน

การศึกษาวิจัยนี้ต้องการศึกษาว่า คนที่ต้องทำงานในยุค New Normal มีการปรับตัวในการทำงานอย่างไรบ้างจากการโดน Disruption จากเทคโนโลยี และในการทำงานในองค์กรนั้น แรงจูงใจส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานของคนภายในองค์กรมากน้อยแค่ไหน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในกรุงเทพมหานครต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal

2. เพื่อศึกษาการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน
4. เพื่อศึกษาองค์ประกอบค่าจูนที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน
5. เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal

นิยามศัพท์

องค์ประกอบปัจจัย (motivation factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ตามทฤษฎีของ Herzberg อ้างถึงใน อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, 2558, หน้า 21) ได้แก่องค์ประกอบปัจจัย (motivation factors) และองค์ประกอบค่าจูน (maintenance factors) หรือองค์ประกอบอนามัย (hygiene factors) สามารถแบ่งได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงาน หมายถึง บริษัทมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและให้งานที่มีความท้าทายตรงตามหน้าที่ของพนักงานในแต่ละระดับ
2. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง บริษัทให้งานที่มีความรับผิดชอบแก่พนักงาน และจะตรวจสอบงานของพนักงาน ที่พนักงานได้รับผิดชอบในส่วนนั้นแต่ทางบริษัทจะให้อิสระในการตัดสินใจของคนที่ได้รับมอบหมาย
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือหมายถึงเพื่อนร่วมงานและหัวหน้ามีความเชื่อใจในการทำงานและเมื่อถ้าทำงานบรรลุเป้าหมายทุกคนในบริษัทจะยกย่อง
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับคำสั่งและสามารถแก้ไขปัญหาของงานได้เป็นอย่างดีและสามารถที่จะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจะไม่เกิดในอนาคตอีก
5. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง บริษัทมีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานและมีเหตุผลในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ทั้งยังส่งเสริมให้พนักงานได้มีการศึกษาที่สูงขึ้น

องค์ประกอบค่าจูน (maintenance factors) หรือองค์ประกอบอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานและนำไปสู่ความพอใจในการทำงานอีกทั้งยังช่วยป้องกันให้บุคลากรไม่เกิดความเบื่อหน่ายเกิดความไม่ชอบหรือไม่หย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน (ตาม

ทฤษฎีของ Herzberg อ้างถึงใน อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, 2558, หน้า 21) ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (motivation factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (maintenance factors) หรือองค์ประกอบอนามัย (hygiene factors) สามารถแบ่งได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายการบริหาร หมายถึง บริษัทมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนและแจ้งให้ทุกคนในองค์กรทราบ
 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้าบริษัทมีความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาของพนักงานได้อย่างอย่างรวดเร็ว และยังฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนรวมทั้งยังมอบหมายงานที่เสมอภาคให้กับพนักงาน
 3. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พนักงานและหัวหน้าทำงานได้อย่างเป็นกันเองและสามารถเป็นที่ปรึกษาได้ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน และทุกคนพร้อมช่วยเหลือเมื่อพนักงานสักคนมีปัญหา
 4. ด้านสถานะทางอาชีพหมายถึงการภูมิใจในหน้าที่การงานปฏิบัติอยู่และเป็นที่ยอมรับทั้งคนในบริษัท คนนอกบริษัท และครอบครัวกับญาติพี่น้อง
 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่บริษัทมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่พร้อมในการทำงานและมีความปลอดภัยในการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน
 6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง งานที่ทำอยู่นั้นมีความมั่นคงในอนาคต และไม่ได้มีความรู้สึกกลัวที่บริษัทไม่มีความเป็นธรรมในการให้ออกจากงานหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานอย่างไม่เป็นธรรม
 7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง พนักงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและสามารถที่จะลาหยุดได้ตามความจำเป็น และได้รับความช่วยเหลือจากบริษัทที่บริษัทสามารถช่วยเหลือได้
- ทัศนคติ เป็นผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (สร้อยตระกูล (ต๋วยานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 64)

1. องค์ประกอบด้านปัญญา หมายถึง ความเชื่อความรู้ความคิดและความคิดเห็นที่ต้องปรับตัวในการทำงานของคน Generation Z

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกชอบไม่ชอบหรือทำทางที่ดีไม่ดีที่ต้องปรับตัวในการทำงานของคน Generation Z

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่คนในองค์กรจะปฏิบัติความพึงพอใจในการทำงาน

การปรับตัว ลักษณะ สรีรวิวัฒน์ (2545) ได้ให้รายละเอียดในการปรับตัวไว้ว่าการปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนและไม่ทำให้เกิดผลเสียทั้งต่อตนเองและผู้อื่นโดยที่มนุษย์มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาในขณะที่มีชีวิตอยู่การปรับตัวขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะหาทางทำในสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตัวเองมากที่สุดอาจเป็นการปรับตัวเพื่อเข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือการปรับตัวให้เข้ากับเรื่องงานในขณะเดียวกันโดยมีการแบ่ง การปรับตัวเป็น ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

1. ด้านเทคโนโลยี หมายถึง การปรับตัวของคน Generation Z โดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์กับบริษัทใช้ในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในการทำงานระยะไกล รวมทั้งใช้เทคโนโลยีในการทำงานบางส่วนให้มีความรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม

2. ด้านการค้าออนไลน์ หมายถึง การปรับตัวของคน Generation Z ที่ใช้ Platform e-Commerce ช่วยในการขายสินค้าหรือซื้อสินค้าต่างในบริษัท

3. ด้านในการคิดวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง การปรับตัวของคน Generation Z ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการใช้เทคโนโลยี หรือ AI ในการคำนวณ

4. ด้านรองรับการ Work from Home หมายถึง การปรับตัวของคน Generation Z ในการทำงานที่บ้านโดยมีประสิทธิภาพเท่ากับการทำงานในที่ทำงาน

ยุค New Normal หมายถึง ยุคที่คน Generation Z ต้องปรับตัวให้เข้ากับการทำงานสมัยใหม่ซึ่งจะต้องเข้าใจเทคโนโลยีต่าง ๆ และปรับตัวการใช้ชีวิตประจำวันกับการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)

คน Generation Z หมายถึง คนที่มีช่วงอายุระหว่าง 18-35 ปี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของคอคแรน (Cochran) ได้ขนาดตัวอย่าง 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปรับตัวในการทำงาน ในยุค New Normal และปัจจัยส่วนบุคคล องค์ประกอบจิตใจ และองค์ประกอบคำจูนที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน และทัศนคติในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ศึกษา คือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยวิเคราะห์

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ใช้เวลา ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564 - มกราคม พ.ศ. 2565 รวมระยะเวลา 7 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

คำว่าทัศนคติเป็นคำสมาสระหว่างคำว่าทัศนะ แปลว่า ความเห็นกับคำว่าคติ แปลว่า แบบอย่างหรือลักษณะตามความหมายที่พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายไว้ เมื่อนำทั้งสองคำมารวมกันจะได้ความหมายว่าความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (กรุงเทพธุรกิจ, 2558) เมื่อทัศนคติเป็นนามธรรม เป็นความรู้สึกนึกคิดและมี

ผลที่ทำให้เกิดการแสดงออกด้านการปฏิบัติและความพร้อมที่จะตอบโต้ต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ดังนั้น ทักษะคิดจึงสามารถทำให้เราทราบถึงแนวทางการตอบสนองของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งในรูปแบบเชิงบวกและรูปแบบเชิงลบ อีกทั้งยังมีผู้ที่ได้ให้ความหมายของทักษะคิดไว้หลายท่าน ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540, หน้า 42) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคิด คือ ความรู้สึกเท่าที่ความคิดเห็นและพฤติกรรมของคนงาน ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานผู้บริหารกลุ่มคนองค์กรหรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ โดยการแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกหรือท่าทีในทางยอมรับหรือปฏิเสธ

สร้อยตระกูล (ตัวยานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 64) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคิด คือ ผลผสมผสานระหว่าง ความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดคนใดคนหนึ่งสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (อ้างถึงใน การุณย์ สุภมิตรโยธิน และวารุณี หวัง, 2559) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคิด คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีผลต่อบุคคลสิ่งของสถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งและสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

องค์ประกอบทฤษฎีของทักษะคิด นักจิตวิทยา Kretch, Crutchfield and Pallachey (1962) และ Triandis (อ้างถึงใน แพรรักษ์ ยอดแก้ว, 2555) สนับสนุนการแบ่งทักษะคิดออกเป็น 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการศึกษาด้านทักษะคิดและยังให้คำนิยามไว้ครอบคลุมอย่างครบถ้วนประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านปัญญา (the cognitive component) คือ ส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทัวไปทั้งที่ชอบและไม่ชอบหากบุคคลที่มีความรู้หรือคิดว่าสิ่งนั้นดีจริงก็มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากรู้มาก่อนว่าไม่ดีก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (the affective component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องและต่อเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพและค่านิยมของแต่ละบุคคล

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (the behavioural component) คือ การแสดงออกของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่งหรือต่อสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านปัญญาอารมณ์ความรู้สึก

ประเภทของทัศนคติ การแสดงออกทางทัศนคติจำแนกได้ 3 ประเภท ประกอบด้วย ดังนี้ (ดารณีพานทอง, 2542)

1. ทักษคติทางบวก (positive attitude) คือ การแสดงออกทางความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในแนวทางที่ดีชอบยอมรับและพอใจ
2. ทักษคติทางลบ (negative attitude) คือ การแสดงออกทางความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมที่ไม่ชอบไม่พอใจไม่ดีและไม่ยอมรับ
3. การไม่แสดงออกทางทัศนคติหรือทัศนคติเฉย ๆ (neutral attitude) คือ ทัศนคติที่เป็นกลางไม่แสดงออกทางความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในแนวทางใด อาจเกิดจากไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ หรือไม่มีแนวโน้มทัศนคติในด้านบวกหรือด้านลบนั่นอยู่เดิม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจมาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere Kidd (อ้างถึงใน กนกพร กระจำแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า to move มีความหมายว่าเป็นสิ่งโน้มน้าวหรือชักนำบุคคล ให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติและคำว่าแรงจูงใจยังมีความหมายด้านจิตวิทยา ซึ่งหมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง (โณมนภา บุญธรรม, 2558, หน้า 80) แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของปัจเจกบุคคล เพราะเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมออกมา (เขมิกา กิตติพงศ์, 2558, หน้า 53) เพราะถ้าหากบุคคลนั้น ๆ มีแรงจูงใจที่ดีแล้วย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการดำเนินงาน ดำเนินชีวิต แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งให้บุคลากรพยายามที่จะทำงานให้มีความเจริญและก้าวหน้า รวมทั้งยังสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ อีกทั้ง ยังมีผู้ที่ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่านดังนี้

บุศริน คุ่มเมือง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2556, หน้า 523) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจคือ สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้บุคลากรเกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อให้เกิดพฤติกรรมแสดงการกระทำกิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตามที่ต้องการ

พิบูล ทีปะปาล (อ้างถึงใน เขมิกา กิตติพงศ์, 2558, หน้า 53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจคือ แรงผลักดันภายในของบุคคลอันเกิดจากกลไกภายในร่างกาย ที่ได้รับแรงกระตุ้นจนกลายเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีแนวทางมุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

ออร์พินทร์ ชูชม (2555, หน้า 52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานทิศทางหรือแนวทางในการกระทำความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ

องค์ประกอบทฤษฎีของแรงจูงใจ ปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน อนันต์ธนา สามพุ่มพวง, 2558, หน้า 21) ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (motivation factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (maintenance factors) หรือองค์ประกอบอนามัย (hygiene factors)

องค์ประกอบจูงใจ (motivation factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ประกอบด้วย

1. ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจมีความท้าทายต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่มีลักษณะลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบเพียงคนเดียว
2. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ งานที่ท้าทายและมีอำนาจในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่โดยไม่มีการจับผิดตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
3. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากคนในองค์กรอาจแสดงออกในรูปแบบคำยกย่องชมเชย การให้กำลังใจหรือการแสดงความคิดเห็นที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
4. ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จเสร็จสิ้นเป็นอย่างดีสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานและรู้จักเรียนรู้ป้องกันปัญหานั้น ๆ ที่จะเกิดขึ้น ๆ
5. ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (maintenance factors) หรือองค์ประกอบอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานและนำไปสู่ความพอใจในการทำงาน อีกทั้ง ยังช่วยป้องกันให้บุคลากรไม่เกิดความเบื่อหน่าย เกิดความไม่ชอบหรือไม่หย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหาร (policy) หมายถึง การบริหารการจัดการการติดต่อสื่อสารขององค์กรซึ่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นขั้นตอนและกฎระเบียบในการบริหารงาน ประกอบด้วยความชัดเจนและการชี้แจง

นโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร ความเหมาะสมของขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำงาน รวมถึงความเหมาะสมของทรัพยากรองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่ประกอบด้วย ความเหมาะสมของการมอบหมายงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการสอนหรือแนะนำงานความสามารถในการตัดสินใจ และความยุติธรรม

3. ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย กิริยาท่าทางการพูด การวางตัว ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ความจริงใจตรงไปตรงมาในการให้คำปรึกษาในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว การให้ความร่วมมือ การให้คำปรึกษาและความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

4. สถานะทางอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working conditions) หมายถึง ความเหมาะสมทางกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อากาศแสงสว่างขนาดพื้นที่ความเพียงพอและเหมาะสมของอุปกรณ์สำนักงานความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาดสวยงามของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัย ตลอดจนความเหมาะสมของปริมาณงาน

6. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพยกตัวอย่าง เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำนวนเวลาทำงาน และวันลาต่าง ๆ ที่เหมาะสม

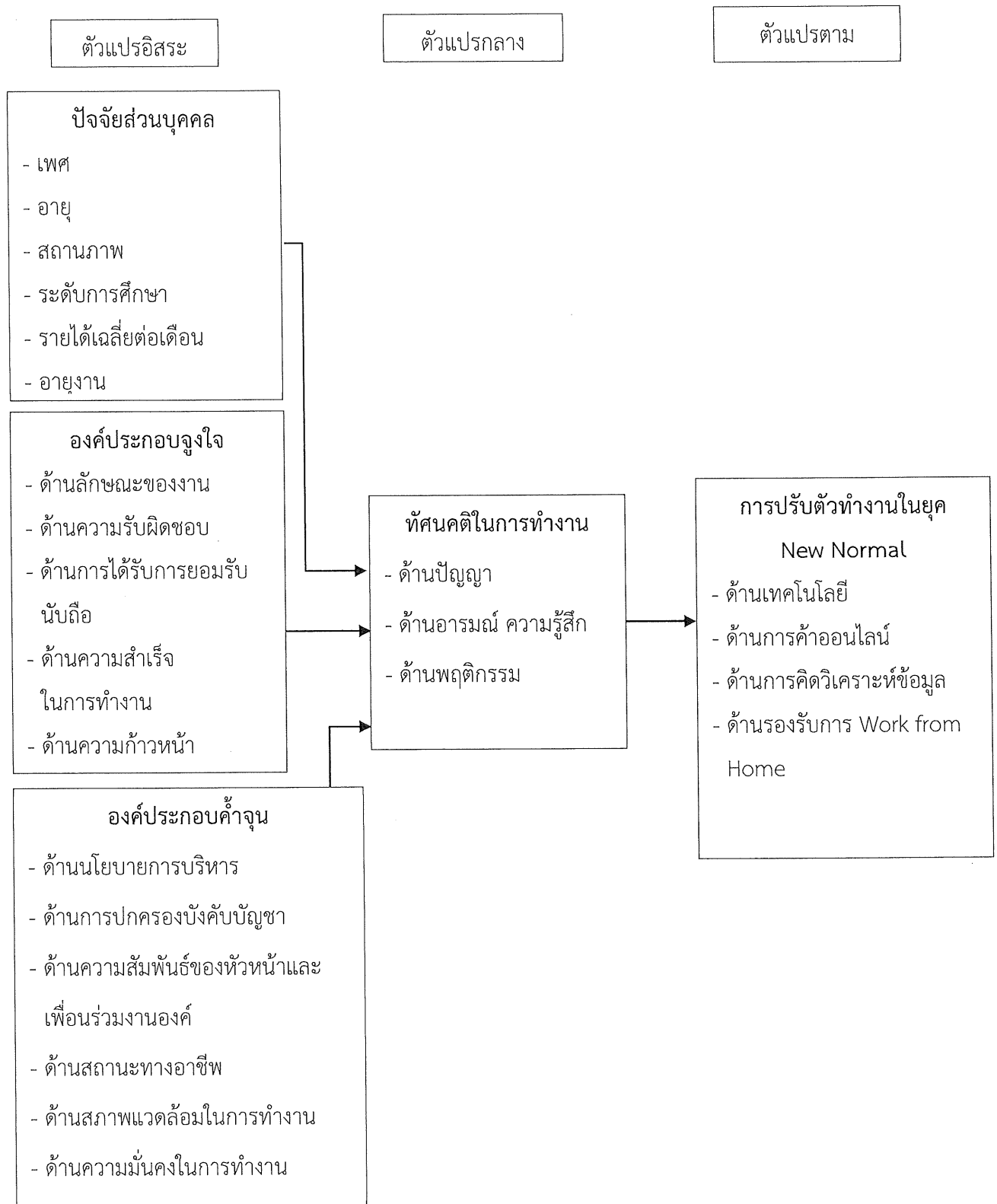
7. เงินเดือนและสวัสดิการ (salary) หมายถึง ผลตอบแทนหรือค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในทุกรูปแบบตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายถึงความเหมาะสมของสวัสดิการ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาเงินช่วย ค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยรักษา ค่าพยาบาลประกันสังคม เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปกติใหม่ (new normal)

ความปกติใหม่เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมปฏิบัติอย่างเป็นปกติ ต้องเปลี่ยนแปลงไป

รูปแบบวิถีชีวิตใหม่ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติ และการจัดการคำว่าความปกติใหม่ถือกำเนิดขึ้นในช่วงหลังวิกฤติเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2007-2008) ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจครั้งใหญ่ ทำให้การจัดการบางอย่างซึ่งแต่เดิมเคยถูกมองว่าผิดปกติ กลายเป็นสิ่งที่พบเห็นกันได้ทั่วไป ส่วนความปกติใหม่ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงของโลก มีผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมากมนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตใหม่ เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อพร้อมกับความพยายามฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจมีการปรับแนวคิดวิสัยทัศน์ การจัดการและพฤติกรรม ซึ่งสิ่งใหม่นี้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชินและกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคมในปัจจุบัน (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานต่างกัน
2. องค์กรประกอบจูงใจส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน
3. องค์กรประกอบค้ำจุนส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน
4. ทัศนคติในการทำงานส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน ที่มีการปรับตัวในการทำงานของคน Generation Z ในยุค New Normal เพื่อมุ่งค้นหาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน องค์กรประกอบจูงใจ องค์กรประกอบค้ำจุน ทัศนคติในการทำงาน และการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กร และมีช่วงอายุระหว่าง 18-35 ปี ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นแบบออนไลน์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ที่ทำงานในองค์กรและมีช่วงอายุระหว่าง 18-35 ปี ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของคอกแรน (Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 400 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารหนังสือวารสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วนั้น นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน

30 ตัวอย่าง ในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ซึ่งค่าที่ได้ไม่ควรต่ำกว่า 0.70 ซึ่งจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2547) จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (alpha coefficient) ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (alpha coefficient) ในภาพรวมเท่ากับ 0.941 เรียงตามลำดับกลุ่มตัวแปรคือองค์ประกอบจูงใจ เท่ากับ 0.728 องค์ประกอบคำจูง 0.936 ทักษะคติในการทำงาน เท่ากับ 0.819 และการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal เท่ากับ 0.858 ดังนั้น แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยนี้จะทำการเก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ทำงานในองค์กร และมีช่วงอายุระหว่าง 18-35 ปี โดยใช้แบบสอบถามเอกสารออนไลน์ (google forms) และได้รับคืนเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง หลังจากกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจะทำการตรวจสอบเพื่อให้คะแนนและทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน

1. การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวน t test (เพศ) ในกรณี 2 กลุ่มที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)

3. การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

- 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานต่างกัน
- 3.2 องค์ประกอบจูงใจส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน
- 3.3 องค์ประกอบคำจูงส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน
- 3.4 ทักษะคติในการทำงานส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal

ผลการวิจัย

แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 74.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.00 อายุระหว่าง 24-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.00 อายุระหว่าง 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.00 และอายุมากกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 80.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.00 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.00 และส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงานระหว่าง 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.00

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.61$) รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.46$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.59$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.58$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 องค์ประกอบค้ำจุน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญ ด้านสถานะทางอาชีพมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.46$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.54$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.54$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา สวัสดิการ ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.52$) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.56$) ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.52$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ทักษะคติในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับทักษะคติในการทำงานในระดับมาก โดยให้ความสำคัญ ด้านอารมณ์ ความรู้สึก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.59$) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.52$) และด้านปัญญา ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การปรับตัวทำงานในยุค New Normal พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการปรับตัวทำงานในยุค New Normal ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้านการค้าออนไลน์ ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.70$) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.79$) ด้านรองรับ

การ Work from Home ($\bar{X} = 3.87, SD = 0.66$) และด้านการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X} = 3.49, SD = 0.95$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 องค์กรประกอบจูงใจส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน

ตาราง 1

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานต่างกัน

องค์กรประกอบจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.659	0.376		4.410	0.000
ด้านความก้าวหน้า (x_1)	0.260	0.104	0.326	2.505	0.014
F Value = 10.277 Adjusted $R^2 = 0.319$ Durbin-Watson = 1.850					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางสามารถแสดงเป็นสมการการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.659 + 0.260x_1$$

จากตาราง 1 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการทดสอบค่า F Value เท่ากับ 10.277 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อค่าตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญผลทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.850 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่า ค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว (adjusted R^2) มีค่าเท่ากับ 0.319 แสดงว่า องค์กรประกอบจูงใจสามารถอธิบายความผันแปรของทัศนคติในการทำงานได้ร้อยละ 31.9 การทดสอบค่าด้วยสถิติ t test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 3 องค์กรประกอบจูงใจส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน

ตาราง 2

ผลการทดสอบสมมติฐาน องค์ประกอบคำจูงส่งผลกระทบต่อทัศนคติในการทำงาน

องค์ประกอบคำจูง	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.089	0.474		2.299	0.023
ด้านนโยบายการบริหาร (x_1)	0.178	0.077	0.206	2.305	0.023
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (x_2)	0.200	0.076	0.216	2.606	0.010
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x_3)	0.269	0.089	0.304	3.014	0.003
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (x_4)	0.321	0.094	0.361	3.382	0.001
F Value = 14.006 Adjusted R^2 = 0.479 Durbin-Watson = 2.283					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางสามารถแสดงเป็นสมการการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{y} = 1.089 + 0.178x_1 + 0.200x_2 + 0.269x_3 + 0.321x_4$$

จากตาราง 2 การทดสอบสมมติฐานพบว่าผลการทดสอบค่า F Value เท่ากับ 14.006 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อค่าตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ผลทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.283 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่า ค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted R^2) มีค่าเท่ากับ 0.479 แสดงว่า องค์ประกอบคำจูงสามารถอธิบายความผันแปรของทัศนคติในการทำงานได้ร้อยละ 47.9 การทดสอบค่าด้วยสถิติ t test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานองค์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการส่งผลกระทบต่อทัศนคติในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 4 ทักษะคติในการทำงานส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal

ตาราง 3

ผลการทดสอบสมมติฐาน ทักษะคติในการทำงานส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal

ทักษะคติใน การทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.166	0.380		3.066	0.002
ด้านปัญญา (x_1)	0.338	0.121	0.335	2.784	0.006
ด้านพฤติกรรม (x_2)	0.248	0.120	0.240	2.052	0.042
F Value = 16.989 Adjusted R^2 = 0.326 Durbin-Watson = 1.607					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสามารถแสดงเป็นสมการการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.166 + 0.338 x_1 + 0.248 x_2$$

จากตาราง 3 การทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการทดสอบค่า F-Value เท่ากับ 16.989 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวส่งผลต่อค่าตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญผลทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.607 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted R^2) มีค่าเท่ากับ 0.326 แสดงว่า ทักษะคติในการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรของการปรับตัวทำงานในยุค New Normal ได้ร้อยละ 32.6 การทดสอบค่าด้วยสถิติ t test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านปัญญา และด้านพฤติกรรมส่งผลต่อ การปรับตัวทำงานในยุค New Normal อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อทักษะคติในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ไม่ได้ส่งผลต่อทักษะคติในการทำงาน

2. องค์ประกอบปัจจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากองค์ประกอบปัจจัยนั้น เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลตรงกับงานที่ทำและทำให้เกิดความพึงพอใจและทัศนคติในตัว ผลวิจัยบางส่วนสอดคล้องสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) เรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

3. องค์ประกอบค้ำจุน พบว่า ด้านนโยบายการบริหาร ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานองค์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากองค์ประกอบค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลงซึ่งจะส่งผลทางอ้อมในความพึงพอใจและทัศนคติในการทำงาน ผลวิจัยบางส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร จิตพิงค์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่น จำกัด

4. ทัศนคติในการทำงาน พบว่า ด้านปัญญา ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากทัศนคติในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับทุก ๆ องค์การ ที่อยู่ในโลกของดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลวิจัยบางส่วนสอดคล้องกับการศึกษาของ ธงชัย ทองมา เรื่อง การบริหารจัดการความเสี่ยงกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง: องค์การในยุคโลกาภิวัตน์จากการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมากสำหรับองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ท่ามกลางการแข่งขันสูง และองค์การมีความต้องการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้อยู่รอด เจริญเติบโต และดำเนินกิจการต่อไปด้วยความมั่นคงและยั่งยืน เพื่อที่จะนำองค์การไปในทิศทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์การในยุคความปกติใหม่ (ธงชัย ทองมา, 2558)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. องค์ประกอบปัจจัย จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบปัจจัยส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้ามากที่สุด ดังนั้น องค์การในปัจจุบันควรมีเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของคนในองค์การให้ชัดเจนและควรมีรางวัลในการตอบแทนในการเลื่อนตำแหน่ง

2. องค์ประกอบค้ำจุน จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบค้ำจุนส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ด้านนโยบายการบริหารมากที่สุด ดังนั้น องค์การในปัจจุบันควรมีนโยบายการบริหารที่มีคุณภาพและกระตุ้นให้คนในองค์การนั้นมีความตั้งใจในการทำงาน

3. ทัศนคติในการทำงานจากการศึกษาพบว่า ทัศนคติในการทำงานส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานในยุค New Normal ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านปัญญามากที่สุด ดังนั้น องค์การในปัจจุบันควรจะให้คนในองค์การมีความเข้าใจหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน และเข้าใจลำดับขั้นตอนงานขององค์การเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาข้อมูลในเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามเชิงลึกหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในพื้นที่สำรวจในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบผลวิจัยในลักษณะของการอธิบายด้วยเหตุและผลของการศึกษาในประเด็นนั้น ๆ อย่างชัดเจน

2. ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในการวิจัยเพื่อสำรวจว่ากลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันจะให้ผลการศึกษาเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). การนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). ทักษะจำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคตยุคหลังโควิด-19. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- การุณย์ ศุภมิตรโยธิน. (2559). คุณค่าของเรือนโคราชในทัศนคติของผู้อยู่อาศัย. ดุษฎีนิพนธ์-ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เขมิกา กิตติพงศ์. (2558). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โณมนภา บุญธรรม. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแบรนด์ (1835) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาลัยรามคำแหง.
- ชลิตา ลีนจี. (2564). การบริหารการจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ณรงค์ ใจเที่ยง. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์แพทยศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐวัตร เป้งวันปลูก. (2560). เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธงชัย ทองมา. (2558). การบริหารจัดการความเสี่ยงกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง: องค์การในยุคโลกาภิวัตน์. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาลัยศิลปากร.

บุศริน คุ่มเมือง. (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้บรรยากาศขององค์กร
ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการให้บริการผ่านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม ปรัชญาองค์กร
ของพนักงาน กลุ่มธุรกิจเฟรนไชส์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัญญาพร จิตติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท
ก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่นจำกัด. วิทยานิพนธ์-
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2557). แนวคิดการปรับตัวการทำงานของพนักงานใหม่ในองค์กร.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
พงศ์ หรดาล. (2557). ทักษะคติของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อภาพลักษณ์ของ
ศาลยุติธรรม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

พรรัตน์ แสดงหาญ. (2563). การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษ
ภาคตะวันออก ในช่วงวิกฤตโควิด-19. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-
บูรพา.

ดารณี พานทอง. (2546). ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พีสสัลลัม อารังค์วรกุล และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2562). การสร้างเสริมทัศนคติการทำงานของ
เจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุประจำสถานสงเคราะห์คนชรา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

แพรภัทร ยอดแก้ว. (2557). ทักษะคติต่อหลักธรรมาภิบาลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ
มหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 24, วันที่ 21-24 พฤษภาคม 2557. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ลักขณา สรวิวัฒน์. (2545). สุขวิทยาจิตและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วราภรณ์ หมูสมตน์. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวในการทำงานของ
พนักงานโดยการวิเคราะห์โมเดลแข่งขัน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ศรันธ ยี่หลั่นสุวรรณ. (2558). การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อ
โครงการส่งเสริมสังคม ของผู้นำเยาวชนประเทศอาเซียน และญี่ปุ่น ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก
facebook. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). *New normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง*. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2564, จาก <https://dsp.dip.go.th/th/category/2017-11-27-08-04-02/2020-06-29-14-39-49>
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). *แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัศรายุต์ม์ กาญจนเสถียร. (2562). *ทัศนคติแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัยแอลโซคไทยเซอร์วิสเสสจำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.