

ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

FACTORS AFFECTING GENERATION Y IN JOB CHANGING

ชื่อ นางสาวศริศรา วงศ์ศิริรุ่งเรือง
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Name Miss.Sarisara Wongsirirungruang

E-mail: 6314060017@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y โดยทำการศึกษาผ่าน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทน(เงินเดือน) ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านโบนัส ปัจจัยด้านการพัฒนาตัวเอง และ ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ที่เคยเปลี่ยนงานมาแล้วมากกว่า 2 ครั้งขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1). มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 ส่วนใหญ่จะมีอายุ 28- 32 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 จำนวนการเปลี่ยนงานส่วนมากจะมีการเปลี่ยนงานมาแล้ว 2 ครั้ง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมา คือ เปลี่ยนงานมาแล้ว 3 ครั้ง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

2). ปัจจัยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งระดับความคิดเห็นทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านโบนัส ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัย, ผลกระทบ, การเปลี่ยนงานใหม่, Generation Y

Abstract

Study Factors Affecting Generation Y in Job Changing of this study were to study the factors affecting the changing of new jobs of the Generation Y people. The study was conducted through 5 factors, namely, compensation factor (salary), welfare factor. Bonus factor self - development factor and organizational engagement factor Classified by general information of the respondents such as gender, age, education level. Average monthly income and number of job changes The population in this research was Generation Y working - age people who are employees of private companies. The sample group who answered the questionnaire consisted of 400 people who had changed jobs more than 2 times. The instrument used for data collection was a questionnaire, Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results were found: 1). There were a total of 400 respondents, most of them were females of 274 people, as a percentage 68.50, Most were aged 28 - 32 years, 206 people, as a percentage 51.50, Will be at the bachelor's degree of 303 people, as a percentage 75.80, Most of them had an average monthly income of 15,000 - 25,000 baht, 212 people, as a percentage 53.00, The number of job changes, most of them have changed jobs 2 times. of 167 people, as a percentage 41.80

2). Factors Affecting Generation Y in Job Changing Overall, the opinions are at a very high level. when considering each aspect which the level of opinion in all aspects is at a high level They can be sorted as follows: Compensation(salary), self - development, bonus, organizational commitment and welfare, respectively.

Keywords: Factors, Effects, New Job Changes, Generation Y

บทนำ

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อทั่วโลกในหลายด้าน ทำให้ความคิดคนและโลกการทำงานเปลี่ยนไปรวมถึงรูปแบบการทำงานของคนเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นการต้องทำงานที่บ้านหรือการทำงานจากที่ไหนก็ได้ ทำให้การทำงานที่ไม่ต้องเข้าออฟฟิศกลายเป็นวัฒนธรรมใหม่ คนเริ่มชินกับวัฒนธรรมนี้ และเริ่มมีแนวคิดที่จริงจังแล้วการทำงานที่ได้ประสิทธิภาพ ไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศทุกวันก็ได้ และเริ่มมองหาใหม่ที่ทำให้ความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น ผลสำรวจระบุว่า พนักงาน 1 ใน 3 ไม่ต้องการทำงานกับบริษัทที่ให้ทำงานในออฟฟิศตลอดเวลา และเกือบครึ่งหนึ่งบอกว่าหากบริษัทไม่ขยายนโยบายการทำงานจากระยะไกล พวกเขาจะลาออกไปทำงานที่อื่น สาเหตุส่วนหนึ่งเป็นเพราะการทำงานระยะไกลทำให้พนักงานจัดสรรเวลาในแต่ละวันได้เอง, ประหยัดค่าใช้จ่ายทั้งค่าเดินทาง ค่าเสื้อผ้าที่ต้องใส่ไปทำงาน ค่าอาหาร รวมถึงไม่ต้องเผชิญกับสภาวะการเมืองในที่ทำงาน เป็นต้น ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 พนักงานบางคนอาจเผชิญกับความรู้สึกอยากลาออก เพราะวัฒนธรรมองค์กรที่ย่ำแย่ของบริษัทอยู่แล้ว พอมาเจอโควิด-19ทำให้เหมือนมาสู่จุดแตกหักได้เร็วขึ้น การศึกษาของStanford พบว่าบริษัทหลายแห่งที่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี หรือปฏิบัติกับพนักงานแบบไม่ดีนัก ทำให้คนอยากลาออกมากขึ้นเป็น 2 เท่า เพราะปกติพนักงานก็สนใจสภาพแวดล้อมและคาดหวังการปฏิบัติที่ดีจากนายจ้างอยู่แล้ว แต่ยังมีสถานการณ์โควิด-19 ความคาดหวังเหล่านั้นก็เพิ่มมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอยากให้บริษัทใส่ใจชีวิตความเป็นอยู่,

สุขภาพกาย, สุขภาพใจ หรือคาดหวังให้นายจ้างทำอะไรสักอย่าง เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อน หรืออย่างน้อยก็รับทราบข้อกังวลของพนักงานนั่นเอง ซึ่งคนในวัยหนุ่มสาวมักจะเปลี่ยนงานบ่อยกว่าคนที่อายุเยอะแล้ว ในการเปลี่ยนงานแต่ละครั้งนับเป็นก้าวที่สำคัญในชีวิต สถิติการลาออกพบว่า 50% (อ้างอิงจากเว็บไซต์ JobsDB) เป็นพนักงานที่เพิ่งจบการศึกษาและเพิ่งทำงานในปีแรก เนื่องจากเด็กจบใหม่มักมองโลกสวยงามเกินกว่าความเป็นจริง เมื่อเจอปัญหาในการทำงานก็คิดว่าที่ทำงานนี้ไม่ดีเปลี่ยนไปทำที่ใหม่ น่าจะดีกว่า นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่นๆเพิ่มเติมคือ พนักงานรู้สึกขาดโอกาสเติบโตในที่ทำงานเดิม, ต้องการย้ายไปหาบริษัทที่มีความมั่นคงทางการเงิน รวมถึงอยากเปลี่ยนไปทำงานในอุตสาหกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งของตัวเองด้วย ในเรื่องของเงินเดือนที่หลายๆคน มองว่าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้คนอยากเปลี่ยนงาน ยังมีอีกหลายสาเหตุที่ล้วนมีส่วนทำให้เกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งในที่สุดก็ต้องมองหางานใหม่เพื่อสร้างความสุขและเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองใหม่อีกครั้งนั่นเอง

ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่อง การเปลี่ยนงานใหม่ของคนในวัยทำงานกลุ่ม Generation Y เพื่อทราบถึงแนวโน้มและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนกลุ่มนี้โดยประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ด้านสวัสดิการ ด้านโบนัส ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านความผูกพันกับองค์กร รวมถึงการเปลี่ยนงานใหม่จะได้รับสวัสดิการและผลตอบแทน(เงินเดือน) เพิ่มขึ้นจริงหรือไม่ เพื่อเป็นการนำเสนอข้อมูลให้กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ในการพิจารณาเปลี่ยนงานใหม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลทั่วไปของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

- 1). เพศ
- 2). อายุ
- 3). ระดับการศึกษา
- 4). รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 5). จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ได้แก่

- 1). ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน)
- 2). ด้านสวัสดิการ
- 3). ด้านโบนัส
- 4). ด้านการพัฒนาตนเอง
- 5). ด้านความผูกพันกับองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป ที่เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2523 - 2543 หรือ มีอายุระหว่าง 18-38 ปีที่เคยเปลี่ยนงานมาแล้วอย่างน้อย 2 ครั้งขึ้นไป

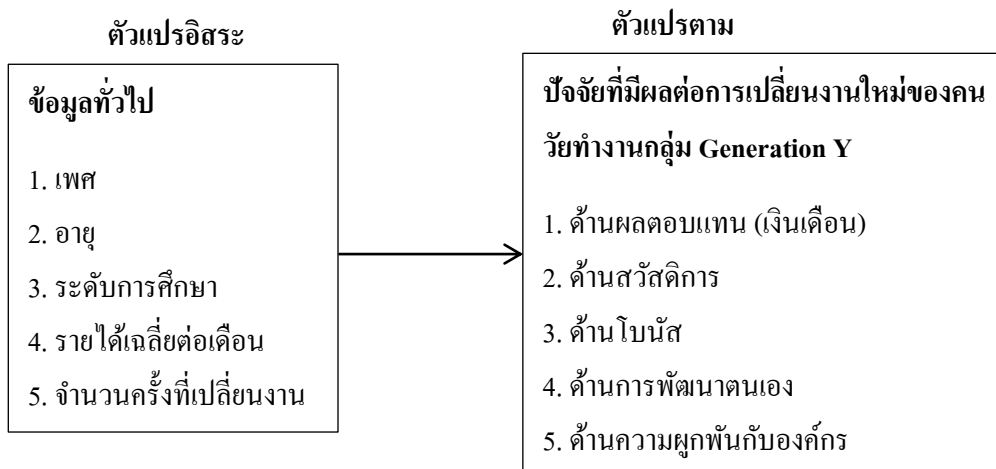
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลระหว่าง เดือนมกราคม – เดือนกุมภาพันธ์ 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงแนวโน้มและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน), ด้านสวัสดิการ, ด้านโบนัส, ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านความผูกพันกับองค์กร
2. เพื่อทราบว่าในการเปลี่ยนงานใหม่ทุกครั้งของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ทำให้สวัสดิการและผลตอบแทน(เงินเดือน) เพิ่มขึ้นทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนงานใหม่
3. เพื่อนำเสนอข้อมูลให้กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ในการพิจารณาเปลี่ยนงานใหม่

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิดและทฤษฎี

1.ทฤษฎีความคาดหวัง

ความคาดหวัง(Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4 - 5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน ความคาดหวัง(Expectancy) เป็นทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theory) ที่มุ่งอธิบายและวิธีการในการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจกลุ่มทฤษฎีนี้ยังประกอบด้วยทฤษฎีสำคัญต่างๆดังนี้ ทฤษฎีความเป็นเสมอภาค (Equity Theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีสำคัญที่ช่วยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและความต้องการรวมถึงผลงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น (วันชัย มีชาติ, 2548: 89)โดยทฤษฎีความคาดหวังมุ่งอธิบายพฤติกรรมของบุคคลว่าเป็นเรื่องของเป้าหมายของบุคคลและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายและความคาดหวังในการที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลจะต้องสามารถกำหนดและเข้าใจผลที่ต้องการจะบรรลุและโอกาสที่จะบรรลุผลดังกล่าว(Gardon and associated,1999:450 อ้างใน www.tpa.or.th/writer/read)

2.ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg, 1959) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยเขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจงโดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ(Motivational Factors) และปัจจัยจักษุหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) (สร้อยตระกูลอรธมานะ, 2545)

3.แนวคิดเกี่ยวกับ Generation Y

กลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มประชากรที่อยู่ในวัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช. จึงได้ร่วมกับบริษัทศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ(SAB)ศึกษาทัศนคติและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2561ที่ผ่านมา โดยข้อสรุปตอนหนึ่งคือ กลุ่มประชากร Generation Y คือผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2523 - 2543 หรือมีอายุ ระหว่าง 18 ถึง 38 ปี (ณ ปี พ.ศ. 2561) โดยสำรวจเชิงปริมาณ จำนวน 3,734 ตัวอย่าง ในช่วงระหว่างวันที่ 24 มิถุนายน ถึง 31 สิงหาคม 2561 ในพื้นที่ 12 จังหวัด 17และสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ทัศนคติ ปัจจัยและเงื่อนไข การสร้างครอบครัว และแนวทางการดำเนินชีวิตนั้นแตกต่างจากคนรุ่นก่อนอย่างชัดเจน คือ มีความทะเยอทะยาน ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการ

รูปแบบชีวิตที่มีความยืดหยุ่น ต้องการการดำเนินชีวิตที่ท้าทายแสวงหาโอกาสในการทำงาน หรือเดินทางท่องเที่ยวในต่างประเทศ รวมถึงมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง ขณะเดียวกันมีแนวคิดที่ยอมรับการเป็นคู่รักเพศเดียวกันเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจมีผลต่อการสร้างครอบครัวและการมีบุตร

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 วศกร พลเมืองดี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ จำนวน 110 คน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ โดยภาพรวมพบว่า มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมีคุณธรรมและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงตนเองและอันดับสุดท้าย คือ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มพนักงานธนาคาร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ ที่เป็นเพศชายอายุ 51-60 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และรายได้ 15,001-30,000 บาท มีการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอื่นในแต่ละปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเอง คือ ควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มพูนทักษะการใช้คอมพิวเตอร์แก่พนักงานธนาคารทุกระดับ

3.2 นางสาวพรพิมล สุขพงษ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลทำให้เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ตัดสินใจเปลี่ยนงาน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน ซึ่งเป็นผู้ที่กำลังจะเริ่มงานกับธนาคารแห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะในการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความมั่นใจในตนเอง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว และด้านคุ้นเคยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ นั้นอยู่ในระดับมาก สำหรับคุณลักษณะด้านไม่ชอบกฎระเบียบ อยู่ในระดับปานกลาง ในการศึกษาความคาดหวังในการเปลี่ยนงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า นั้นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันในเรื่องรายได้ ประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยเรื่องจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน มีความแตกต่างกันในด้าน ความมั่นใจในตนเอง ด้านความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคุณลักษณะในการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคาดหวังในการเปลี่ยนงาน

3.3 นางสาวปรมฤดี ต้นศิริล้ำ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานในบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า 1). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนความตั้งใจเปลี่ยนงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 2). พนักงานที่มีปัจจัยเกี่ยวข้องกับงาน ด้านระดับเงินเดือน ความรู้ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันมีความตั้งใจเปลี่ยนงานต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความตั้งใจเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3). ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีอิทธิพลทางบวกกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน แต่ความพึงพอใจในงานด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางลบกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงความเป็นสมาชิกภาพมีอิทธิพลทางลบกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน

3.4 อรุณช พาทิทิน (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด จำนวน 42 คน ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับแรก มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสถานภาพในการทำงานด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน มีแรงจูงใจในระดับมาก ตามลำดับ

3.5 นางสาวนิรมล กะการด (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y โดยทำการศึกษาผ่าน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการคั่นหางานที่ใช้(ช่วงทดลอง) ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้คือ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y จำนวนทั้งสิ้น 282 คน ที่เคยย้ายงานระหว่างองค์กรมาแล้วมากกว่า 2 ครั้งขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการคั่นหางานที่ใช้(ช่วงทดลอง) ส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y และปัจจัยด้านโอกาสการพัฒนาตนเอง ส่งผลทางลบต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้จากผลการศึกษาได้นำเสนอข้อเสียที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยเพื่อเป็นข้อคิดและเป็นประโยชน์ให้กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ก่อนตัดสินใจเปลี่ยนงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่เกิดระหว่างปี 2523 - 2543 หรือมีอายุระหว่าง 18-38 ปี (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช., 2561) ที่เคยเปลี่ยนงานระหว่างองค์กรมาแล้วอย่างน้อย 2 ครั้งขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่สามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากสูตร W.G. Cochran (1953) ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ การเลือกจากประชากรวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่เกิดระหว่างปี 2523–2543 หรือมีอายุระหว่าง 18-38 ปี ซึ่งเคยเปลี่ยนงานระหว่างองค์กรมาแล้วอย่างน้อย 2 ครั้งขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม(Questionnaire) ซึ่งได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสำหรับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่มีการเปลี่ยนงานมาแล้วอย่างน้อย 2 ครั้งขึ้นไป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1. มากำหนดกรอบความคิด ตามลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษา ในการศึกษานี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y
3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างไว้แล้วนำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ด้านสวัสดิการ ด้านโบนัส ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความผูกพันกับองค์กร

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y และตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสม ซึ่งมีเกณฑ์การตรวจในแต่ละข้อดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามา ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์(Google Form) เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 400 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป ที่เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2523 - 2543 หรือ มีอายุระหว่าง 18-38 ปีที่เคยเปลี่ยนงานมาแล้วอย่างน้อย 2 ครั้งขึ้นไป ซึ่งหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 400 ชุด จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป คือ การนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 28.0.0)

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 และเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ส่วนใหญ่จะมีอายุ 28-32 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมา คือ อายุ 23- 27 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 , อายุ 33-38 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และอายุ 18-22 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ระดับการศึกษาจะอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 รองลงมา คือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 15,000-25,000บาท จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาคือ มีรายได้มากกว่า 35,000บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000-35,000บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ จำนวนการเปลี่ยนงานส่วนมากจะมีการเปลี่ยนงานมาแล้ว 2 ครั้งจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมา คือเปลี่ยนงานมาแล้ว 3 ครั้งจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50, เปลี่ยนงานมาแล้ว 4 ครั้งจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00, เปลี่ยนงานมาแล้ว 5 ครั้งจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00, เปลี่ยนงานมาแล้ว 6 ครั้ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 และเปลี่ยนงานมาแล้ว 8 ครั้งจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y การศึกษาในส่วนของปัจจัยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับความคิดเห็นทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านผลตอบแทน(เงินเดือน) ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านโบนัส ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ด้านผลตอบแทน(เงินเดือน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผลตอบแทน(เงินเดือน) ที่เป็นปัจจัยหลักในการเปลี่ยนงานกับ การเปลี่ยนงานใหม่ทำให้ผลตอบแทน(เงินเดือน) เพิ่มขึ้น ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความเหมาะสมของผลตอบแทน(เงินเดือน) ที่ได้รับในปัจจุบันและ ความรู้สึกพอใจกับผลตอบแทน(เงินเดือน) ที่ได้รับในปัจจุบัน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติมนอกจากประกันสังคมกับสวัสดิการของบริษัทที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน

ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการที่ได้รับตรงตามความคาดหวังและ ความเหมาะสมของสวัสดิการ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ด้านโบนัส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ โบนัสเป็นสิ่งจูงใจในการเลือกงาน รองลงมาเป็นโบนัสมีผลต่อการเปลี่ยนงานและ โบนัสที่เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่ทำ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความพอใจในโบนัสที่ได้รับ

ผลการวิเคราะห์ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การเลื่อนตำแหน่งโดยการพิจารณาตามผลงาน โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่ง และ งานในปัจจุบันมีความก้าวหน้าที่ชัดเจน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รองลงมาจะเป็นสภาพแวดล้อมของบริษัท และ อายุงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความผูกพันกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y โดยทำการศึกษาผ่าน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทน(เงินเดือน) ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านโบนัส ปัจจัยด้านการพัฒนาตัวเอง และ ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร โดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ที่เคยเปลี่ยนงานมาแล้วมากกว่า 2 ครั้งขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1). มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 ส่วนใหญ่จะมีอายุ 28- 32 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 จำนวนการเปลี่ยนงานส่วนมากจะมีการเปลี่ยนงานมาแล้ว 2 ครั้ง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมา คือ เปลี่ยนงานมาแล้ว 3 ครั้ง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

2). ปัจจัยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งระดับความคิดเห็นทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านผลตอบแทน(เงินเดือน) ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านโบนัส ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านสวัสดิการตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลตอบแทน(เงินเดือน) ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านโบนัส ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ผลตอบแทน(เงินเดือน) ที่เป็นปัจจัยหลักในการเปลี่ยนงานกับ การเปลี่ยนงานใหม่ทำให้ผลตอบแทน(เงินเดือน) เพิ่มขึ้น ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความเหมาะสมของผลตอบแทน(เงินเดือน) ที่ได้รับในปัจจุบันและ ความรู้สึกพอใจกับผลตอบแทน(เงินเดือน) ที่ได้รับในปัจจุบัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวนิรมล กะการค (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y โดยทำการศึกษาผ่าน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช้(ช่วงทดลอง) ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้คือ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y จำนวนทั้งสิ้น 282 คนที่เคยย้ายงานระหว่างองค์กรมาแล้วมากกว่า 2 ครั้งขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช้(ช่วงทดลอง) ส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y และปัจจัยด้านโอกาสการพัฒนาตนเองส่งผลทางลบต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้จากผลการศึกษาได้นำเสนอข้อเสียที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยเพื่อเป็นข้อคิดและเป็นประโยชน์ให้กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ก่อนตัดสินใจเปลี่ยนงาน

2.ผลการวิเคราะห์ด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติมนอกจากประกันสังคมกับสวัสดิการของบริษัทที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการที่ได้รับตรงตามความคาดหวังและความเหมาะสมของสวัสดิการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวพรพิมล สุขพงษ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลทำให้เงินเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ตัดสินใจเปลี่ยนงาน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน ซึ่งเป็นผู้ที่กำลังจะเริ่มงานกับธนาคารแห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะในการทำงานของเงินเนอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความมั่นใจในตนเอง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว และด้านคุ้นเคยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ นั้นอยู่ในระดับมาก สำหรับคุณลักษณะด้านไม่ชอบกฎระเบียบ อยู่ในระดับปานกลาง ในการศึกษาความคาดหวังในการเปลี่ยนงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า นั้นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันในเรื่องรายได้ ประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยเรื่องจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน มีความแตกต่างกันในด้าน ด้านความมั่นใจในตนเอง ด้านความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคุณลักษณะในการทำงานของเงินเนอเรชั่นวาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคาดหวังในการเปลี่ยนงาน

3.ผลการวิเคราะห์ด้านโบนัส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ โบนัสเป็นสิ่งจูงใจในการเลือกงาน รองลงมาเป็น โบนัสมีผลต่อการเปลี่ยนงานและ โบนัสที่เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่ทำ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความพอใจใน

โบนัสที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณุช พาทีทิน (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด จำนวน 42 คน ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราดพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับแรก มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสภาพภาพในการทำงานด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับด้านความมั่นคงในงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน มีแรงจูงใจในระดับมาก ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การเลื่อนตำแหน่งโดยการพิจารณาตามผลงาน โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่ง และ งานในปัจจุบันมีความก้าวหน้าที่ชัดเจน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วศกร พลเมืองดี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ จำนวน 110 คน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ โดยภาพรวมพบว่า มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมีคุณธรรมและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงตนเองและอันดับสุดท้าย คือ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มพนักงานธนาคาร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ ที่เป็นเพศชายอายุ 51-60 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และรายได้ 15,001-30,000 บาท มีการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอื่นในแต่ละปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเอง คือ ควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มพูนทักษะการใช้คอมพิวเตอร์แก่พนักงานธนาคารทุกระดับ

5. ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รองลงมาจะเป็นสภาพแวดล้อมของบริษัท และ อายุงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความผูกพันกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวเปรมฤดี ต้นศิริล้ำ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานในบริษัท โลจิสติกส์ข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า 1). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนความตั้งใจเปลี่ยนงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 2). พนักงานที่มีปัจจัยเกี่ยวข้องกับงาน ด้านระดับเงินเดือน ความรู้ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันมีความตั้งใจเปลี่ยนงานต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความตั้งใจเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3). ความพึงพอใจในงานด้านการ

ได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีอิทธิพลทางบวกกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน แต่ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางลบกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงความเป็นสมาชิกภาพมีอิทธิพลทางลบกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน(เงินเดือน) พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของคนวัยทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผลตอบแทน(เงินเดือน) เป็นปัจจัยหลักในการเปลี่ยนงาน กล่าวคือ องค์กรควรจะมีการพิจารณาผลตอบแทน(เงินเดือน) ในแบบที่หลากหลายและมีการปรับความยืดหยุ่นให้มากขึ้น(Flexible Benefits) เช่น การพิจารณาผลตอบแทน (เงินเดือน)ในทุก ๆ ปีให้กับพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เป็นต้น,การเปลี่ยนงานใหม่จะทำให้ผลตอบแทน(เงินเดือน) เพิ่มขึ้นหากทางบริษัทมีการพิจารณาปรับผลตอบแทน(เงินเดือน)ในทุก ๆ ปีที่กล่าวข้างต้นให้เหมาะสมกับพนักงานก็จะสามารถรักษามูลค่าการทำงานไว้ได้และไม่ทำให้เกิดปัญหาพนักงานออกบ่อย เช่น มีการปรับผลตอบแทน(เงินเดือน) ขึ้นปีละ 1% - 1.5% ในแต่ละปี เป็นต้น

2. ด้านสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของคนวัยทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สวัสดิการเพิ่มเติมนอกจากประกันสังคมเป็นสิ่งจูงใจในการเลือกงาน กล่าวคือ การจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากประกันสังคมเป็นการดึงดูดพนักงานใหม่ให้เข้ามาสมัครงานกับบริษัทได้ รวมถึงเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรว่าเป็นองค์กรที่มีความพร้อมในระดับสูง เช่น ค่าตรวจสุขภาพ ค่าทันตกรรม เป็นต้น, สวัสดิการมีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ องค์กรควรที่จะมีสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากประกันสังคม อาทิเช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น เพื่อเป็นการแสดงถึงความใส่ใจที่มีให้กับพนักงานของตนเอง อีกทั้งยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยในการรักษาพนักงานอีกด้วย

3. ด้านโบนัส พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของคนวัยทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ โบนัสเป็นสิ่งจูงใจในการเลือกงาน โบนัสกลายเป็นเรื่องมาตรฐานของแทบทุกบริษัท แต่ก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของมนุษย์เงินเดือนส่วนใหญ่ในการเข้าร่วมงานกับแต่ละบริษัทได้เหมือนกัน ตัวอย่างเช่น บริษัทที่สมัครงานแห่งหนึ่งมีโบนัสประจำปีให้ทุก ๆ ปีอย่างน้อยที่สุด 0.5%แต่บริษัทอีกแห่งหนึ่งไม่มีโบนัสให้ ซึ่งก็ทำให้ตัดสินใจเลือกงานได้ไม่ยาก, โบนัสที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ กล่าวคือ สิ่งที่พนักงานบริษัททุกคนรอคอยมากที่สุดคงหนีไม่พ้นเงินโบนัสประจำปีนั่นเองและยังเป็นเครื่องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการทำงานอีกด้วย ไม่ว่าจะมากน้อยเพียงไรก็จำเป็นที่จะต้องมีโบนัสให้กับพนักงาน

4. ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของคนวัยทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส พนักงานที่จะเติบโตก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในอนาคต ก็ต้องสามารถทำงานอย่างมีคุณภาพ และทำงานได้อย่างรวดเร็วกว่าผู้อื่น เช่นกัน ทางองค์กรควรมีการจัดอบรม เพื่อเป็นการแนะนำการ

ทำงานให้ประสบความสำเร็จอีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานอีกด้วย, โอกาสในการที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่งที่มุ่งมั่นและคาดหวัง กล่าวคือ องค์กรที่จะมีแนวทางการเติบโตในสายอาชีพที่ชัดเจน เพื่อที่จะเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน รวมถึงการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่มากขึ้น อาทิเช่น การเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานสนใจและมีความเหมาะสมกับตนเอง เป็นต้น

5. ด้านความผูกพันกับองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของคนวัยทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี กล่าวได้ว่า เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของคุณพอ ๆ กับตัวคุณเอง การมีหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานรื่นไหล ความร่วมมือร่วมใจรวมถึงการทำงานเป็นทีมส่งผลให้ประสบความสำเร็จและงานที่ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตามมา, สภาพแวดล้อมของบริษัท การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กร ผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานควรเป็นแกนนำที่จะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานเป็นไปตามที่พนักงานอยากได้ และจงใจให้มาทำงานทุกวัน บรรยากาศที่ดีในการทำงานจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การตกแต่งออฟฟิศให้สบายตา สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้อบอุ่น ผ่อนคลาย หรือกระตุ้นให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรในแต่ละด้านในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และละเอียดมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในด้านการศึกษาวิจัยเฉพาะคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ซึ่งยังไม่ถือว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation ทั้งหมดจึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุม Generation ทั้งหมด เพื่อที่จะได้ทราบว่าโดยภาพรวมแล้ว ความคิดเห็นคนวัยทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งจะได้นำไปปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

นางสาวพรพิมล สุขพงษ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลทำให้เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ตัดสินใจเปลี่ยนงาน เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

นางสาวนิรมล กะการด (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นางสาวเปรมฤดี ต้นศิริล้ำ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานในบริษัทโลจิสติกส์ข้ามชาติ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม) สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ

วันชัย มีชาติ(2548: 89), เอกสารการสอนชุดวิชา 33443 การบริหารการเปลี่ยนแปลง พิมพ์ครั้งที่ 1:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วศกร พลเมืองดี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช., กลุ่ม Generation Y บทความ Gen Y/Gen Me ประชากรกลุ่มใหญ่ของโลกยุคดิจิทัล ผู้กุมชะตาโลกในอนาคต(ณ ปี พ.ศ. 2561)

อรนุช พาทีทิน (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. New York: McGraw-Hill Book.,

Gardon and Associated. (1999). Personality and Behaviours. New York : McMillan

Cochran, W.G. (1953). Sampling Techiques. New York : John Wiley & Sons. Inc.

www.JobsDB.com