

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
FACTORS AFFECTING JOB SELECTION OF GENERATION Y IN BANGKOK

กนกพร ประชุมวงศ์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanokporn Prachumwong
E-mail: Kanokporn.pcw@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ที่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี ของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย ประเภทขององค์กร ต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ไม่ต่างกัน และ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน ทำให้ ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน ต่างกัน ทัศนคติต่อการทำงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อองค์กร มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อ; การเลือกเข้าทำงาน; Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the level of opinions on the selection of Generation Y in Bangkok 2) to study the factors that influence the selection of Generation Y in Bangkok Classified by demographic factors such as gender, education level, Organizations type, work experience 3) to study attitude towards work Colleagues and Organizations that have influenced the factors that influence Generation Y's job selection in Bangkok

The sample group used in this research was 400 Generation Y in Bangkok by using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Test the hypothesis by using the t-test statistic, one-way ANOVA. If differences are found, they are compared on a double basis using LSD methods and multiple regression statistics.

The hypothesis testing found that Generation Y in Bangkok Which has demographic factors consisting of different types of organizations, so the factors affecting the selection are not different and Generation Y in Bangkok. That has demographic factors consisting of gender, education level differences in work experience cause different factors affecting selection of work. Attitude towards work attitude towards colleagues attitude towards organization affect the factors that affect the selection of Generation Y in Bangkok.

Keyword: Factors Affecting; Job selection; Generation Y in Bangkok

บทนำ

ในโลกการทำงานปัจจุบันจะเห็นได้ว่า Generation Y เริ่มมีบทบาทในโลกของการทำงานมากขึ้น และแน่นอนว่ากลุ่มคนเหล่านี้เริ่มจะกลายมาเป็นกำลังแรงงานหลักของหลายองค์กร ด้วยเหตุนี้เว็บไซต์จ๊อบไทยดอทคอมได้ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากทั่วประเทศจำนวน 3,184 คน ในหัวข้อปัจจัยที่ใช้พิจารณาเลือกเข้าทำงานกับองค์กร พบว่ามี 5 ปัจจัยที่คนทำงาน Generation Y ได้ให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ 1. เงินเดือน คิดเป็น 27.96 % เป็นปัจจัยแรกที่คนทำงานต่างให้ความสำคัญ 2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง คิดเป็น 19.59 % ถือเป็นอีกเนื่องจากสวัสดิการถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการช่วยบริหารคนได้เป็นอย่างดี เพราะสามารถจูงใจให้พนักงานอยากทำงานกับองค์กรยาวนานขึ้น 3. หน้าที่รับผิดชอบ คิดเป็น 14.59 % ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายถือเป็นการสร้างความท้าทายในชีวิต และเป็นโอกาสในการสร้างเสริมทักษะในด้านต่างๆ 4. การเดินทางสะดวก คิดเป็น 12.81 % คนทำงานส่วนใหญ่ต่างนิยมหาสถานที่ทำงานใกล้บ้านหรือเดินทางได้สะดวก เพื่อช่วยให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย รวมถึงช่วยลดสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดจากปัญหาการจราจรติดขัด 5. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คิดเป็น 12.12 % จุดมุ่งหมายของคนทำงานทุกคนคือการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้นองค์กรต้องแสดงให้เห็นว่าพวกเขาสามารถเติบโตในสายอาชีพได้

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อทัศนคติต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ว่ามีผลต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยข้อมูลที่ได้ จากการศึกษาจะเป็นโอกาสให้กับผู้ที่สนใจและนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้เข้าใจพนักงาน แล้วใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ตรงความต้องการ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ที่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงต้องกำหนดโดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 400 คน
2. ด้านเนื้อหา เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงเพื่อศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประเภทองค์กร ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านทัศนคติ ประกอบด้วย ทัศนคติต่อการทำงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อองค์กร
2. ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ประสบการณ์ทำงาน 3. เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ที่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง ทัศนคติและมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นผลให้ Generation Y เลือก มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ดังนี้

ด้านความโอกาสในการเจริญก้าวหน้า

Yeaton, K. (2008) กล่าวว่า องค์กรควรคิดเกี่ยวกับการเริ่มต้นการพัฒนาการจัดการ หรือการให้คำปรึกษาเพื่อฝึกอบรมและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่านายจ้างรับรู้ถึงความสำเร็จและศักยภาพของพนักงานโดยไม่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรขององค์กรมากเกินไป การเคารพและความเข้าใจร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำได้โดยการพูดคุยกับเพื่อร่วมงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

Baldonado และ Spangenburg (2009) กล่าวว่า นายจ้างต้องเข้าใจถึงความสำคัญของการให้คนรุ่น Generation Y มีโอกาสเติบโตในงานและอาชีพ ดังนั้นสามารถให้พนักงาน Generation Y ทำงานที่ท้าทายเนื่องจากคนกลุ่มนี้จะมีทักษะและความรู้ที่ก้าวไปข้างหน้า

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านความโอกาสความเจริญก้าวหน้า ว่าหมายถึง กลุ่ม Generation Y มีความมุ่งมั่นในการประสบความสำเร็จ ต้องการความเจริญก้าวหน้าและโอกาสในหน้าที่การงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

รภัทกร ทศนโชติเดชา (2553) ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเข้าทำงานของแต่ละ บุคคลหากบริษัทมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า มีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงาน ที่มีความรู้ความสามารถตัดสินใจเข้ามาร่วมงานกับบริษัทได้มากกว่า

อภิัญญา พัฒนกิจเจริญชัย (2554, หน้า 9-12) ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ของพนักงานซึ่งรวมทั้งจ่ายทางตรง และทางอ้อมเป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ **ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ว่าหมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการว่าเป็นสิ่งที่พนักงานคาดหวัง และทุ่มเทปฏิบัติให้งานประสิทธิภาพที่ดี ไม่ว่าจะเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา วันลาพักร้อน และการปรับอัตราเงินเดือนในแต่ละปี ให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน

ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน

Maxwell (2005) กล่าวว่า การจัดการและวัฒนธรรมขององค์กรต้องสนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นในชีวิตการทำงานของพนักงาน

Lockwood (2011) กล่าวว่า Generation Y มีความต้องการงานที่มีความยืดหยุ่น เพราะให้ความสำคัญกับการพัฒนาชีวิตและมุ่งมั่นที่จะทำงาน ดังนั้นจึงขอให้นายจ้างปรับเข้าให้เข้ากับความ ต้องการของ Generation Y

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ **ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน** ว่าหมายถึง ความยืดหยุ่นในการทำงานว่าการทำงานที่เป็นอิสระ จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะการให้ความสำคัญกับงานและชีวิตต้องมีความเท่าเทียมและแบ่งแยกเวลาให้ถูกต้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาติรี รอดด้วยบุญ (2552) พบว่า ทศนคติของข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับมาตรการตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการในภาพรวม แต่ยังคงขาดความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดปลีกย่อยในบางเรื่องของแต่ละมาตรการ และวิธีหรือแนวทางที่นำไปปฏิบัติในการปฏิบัติราชการในสำนักงาน เลขาธิการ อาจจะด้วยการประชาสัมพันธ์ที่ไม่มีความเข้มข้นที่มากพอ การที่พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในพระองค์ พ.ศ. ยังไม่ประกาศบังคับใช้ และสำนักงานเลขาธิการโดยคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ยังดำเนินการจัดการสัมมนาไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ยังไม่มีแผนการประชาสัมพันธ์ที่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร จึงไม่สามารถที่จะถ่ายทอดรายละเอียดต่าง ๆ ให้เข้าใจและเห็นภาพชัดเจนเท่าที่ควร ส่วนในเรื่องของความรู้สึกนึกคิดที่ข้าราชการมีต่อองค์การและการปฏิบัติงานเนื่องจากสำนักงานเลขาธิการเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับสถาบันพระมหากษัตริย์ ข้าราชการส่วนใหญ่ยังมีความรู้สึกที่ดี มีความจงรักภักดีอย่างมาก แต่ในส่วนของการมีส่วนร่วมความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ความจะปรับแผน หรือแนวความคิดของผู้บริหารนั้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์การในภาคของผู้ปฏิบัติมากกว่านี้

สุพรรณิ พรหมชัย (2558) ผลการวิจัย พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาสมีทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบ 1)เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านทัศนคติมีความแตกต่างกัน 3) เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน 4) เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านแรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์มีความแตกต่างกัน 5) เจ้าหน้าที่ที่มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านทัศนคติมีความแตกต่างกัน 6) เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกันมีทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่เรียกว่า การวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ได้ทำการเปลี่ยนแปลงสร้างหรือควบคุมสิ่งใด เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ การดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยการเก็บข้อมูลจะใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เมื่อเก็บข้อมูลแล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

กลุ่มประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) เนื่องจากไม่ทราบประชากรที่แน่นอนขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงต้องการกำหนดโดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% จึงทำให้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการเปิดตารางพบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างที่ได้มีจำนวน 400 คน

การศึกษาวิจัยจะใช้แบบสอบถามที่มีทั้งคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ด้านเพศ ระดับการศึกษา ประเภทองค์กร ประสบการณ์ทำงาน กำหนดให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ มีจำนวนทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ทัศนคติต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ทั้ง 3 ด้าน เป็นคำถามปลายปิดแบบประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ มีจำนวนทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นคำถามปลายปิดแบบประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ มีจำนวนทั้งหมด 19 ข้อ

ส่วนที่ 4 คุณต้องการทำงานในองค์กรแบบใด เป็นคำถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกระบวนกรตัดสินใจเลือกซื้อสมาร์ทวอท์ซ์ มีจำนวนทั้งหมด 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด และกระบวนการตัดสินใจเลือกซื้อสมาร์ทวอทซ์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 กระบวนการตัดสินใจเลือกซื้อสมาร์ทวอทซ์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ จะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ T-test

2.2 กระบวนการตัดสินใจเลือกซื้อสมาร์ทวอทซ์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกซื้อสมาร์ทวอทซ์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด – มาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความยืดหยุ่นการทำงาน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทองค์กร ประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน

2.2 Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประเภทองค์กรต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติ ที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ทัศนคติต่อการทำงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อองค์กร มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 กลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน พบว่า

การทดสอบสมมติฐานการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 4.45 เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 4.23 เพศมีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y เขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า สูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 4.41 ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 4.38 ต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 4.11 ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y เขตกรุงเทพมหานคร การทดสอบสมมติฐานการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทขององค์กร พบว่า รัฐวิสาหกิจ มีค่าเฉลี่ย 4.38 เอกชน มีค่าเฉลี่ย 4.36 ภาครัฐ มีค่าเฉลี่ย 4.36 อื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 4.24 ประเภทขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y เขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกประสบการณ์ทำงาน พบว่า 0 – 2 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.43 4 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.40 3–4 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.07 ประสบการณ์ทำงานมีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y เขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ทัศนคติต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม R^2 มีค่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายได้ร้อยละ 49.4 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y โดยมีความไม่มีความสัมพันธ์ (Sig = 0.139) ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยทำการสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านโอกาสการเจริญก้าวหน้า ของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดย Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ต้องการเพิ่มทักษะความสามารถในการทำงาน และต้องการเรียนรู้งานใหม่ แสดงว่า Generation Y มีความต้องการมีทักษะ เรียนรู้ในสิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาให้ตนเองมีความเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Baldonado และ Spangenburg (2009) กล่าวว่า นายจ้างต้องเข้าใจถึงความสำคัญของการให้คนรุ่น Generation Y มีโอกาสเติบโตในงานและอาชีพ ดังนั้นสามารถให้พนักงาน Generation Y ทำงานที่ท้าทายเนื่องจากคนกลุ่มนี้จะมีทักษะและความรู้ที่ก้าวไปข้างหน้า และสอดคล้องกับ Yeaton, K. (2008) กล่าวว่า องค์กรควรคิดเกี่ยวกับการเริ่มต้นการพัฒนาการจัดการ หรือการให้คำปรึกษาเพื่อฝึกอบรมและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่านายจ้างรับรู้ถึงความสำเร็จและศักยภาพของพนักงานโดยไม่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรขององค์กรมากเกินไป การเคารพและความเข้าใจร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำได้โดยการพูดคุยกับเพื่อร่วมงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด โดย Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ต้องการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี แสดงว่าเงินเดือนเป็นสิ่งสำคัญที่ Generation Y ให้ความสนใจมาก และหวังว่าในแต่ละปีจะได้เงินเดือนขึ้นตามงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด รัตพร ทศนโชติเดชา (2553) ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเข้าทำงานของแต่ละ บุคคลหากบริษัทมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า มีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงาน ที่มีความรู้ความสามารถตัดสินใจเข้ามาร่วมงานกับบริษัทได้มากกว่า และสอดคล้องกับ อภิญา พัฒนากิจเจริญชัย (2554, หน้า 9-12) ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ของพนักงานซึ่งรวมทั้ง จ่ายทางตรง และทางอ้อมเป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่พนักงาน

1.3 ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด โดย Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ การให้อิสระและความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคุณ เพื่อสามารถจัดการงานและความรับผิดชอบ แสดงว่าถ้าให้อิสระในการทำงานที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานจะทำให้ Generation Y สามารถแบ่งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี และสนใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Lockwood (2011) กล่าวว่า

Generation Y มีความต้องการงานที่มีความยืดหยุ่น เพราะให้ความสำคัญกับการพัฒนาชีวิตและมุ่งมั่นที่จะทำงาน ดังนั้นจึงขอให้นายจ้างปรับเข้าให้เข้ากับความต้องการของ Generation Y และสอดคล้องกับ Maxwell (2005) กล่าวว่า การจัดการและวัฒนธรรมขององค์กรต้องสนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อลดความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นในชีวิตการทำงานของพนักงาน

2. ศึกษาทัศนคติ ที่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ทัศนคติต่อการทำงานมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่คุณต้องการความชัดเจนในการทำงานและหน้าที่ แสดงว่า Generation Y มีความต้องการในการทำหน้าที่ของตนให้ชัดเจน รวมไปถึงแบ่งงานที่ชัดเจนเพื่อการทำงานจะได้มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัย Hackman & Oldham (1980) กล่าวว่า คุณลักษณะงานจะส่งผลไปยังภาวะจิตใจ และภาวะ ทางจิตใจจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติการมีประสิทธิภาพสูง และสอดคล้องกับงานวิจัย สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2533) กล่าวว่า บุคคลนั้นคิดและรู้สึกกับสิ่งแวดล้อม โดยทัศนคตินั้นมีพื้นฐานจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้

2.2 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ต้องการงานที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ แสดงว่า การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้ Generation Y มีความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัย Koontz & Schimmel (1982) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวก คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีใน หมู่ผู้ปฏิบัติงานโดยมีการประสานงานที่ดีและจูงใจให้ทุกคน ปฏิบัติงานตามบทบาทอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานการพูดคุยระหว่างกันได้ แบบเป็นกันเอง

2.3 ทัศนคติต่อองค์กรมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ต้องการงานในองค์กรที่มีความมั่นคง แสดงว่า องค์กรที่มีความมั่นคงจะมีผลทำให้ Generation Y ตัดสินใจเข้าทำงานเพราะ Generation Y ต้องการความมั่นคงในชีวิต ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัย Brown & Moberg (1980) ได้สรุปว่าบรรยากาศขององค์กรนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความ คาดหวังของสมาชิกต่อองค์กรประกอบต่างๆขององค์กรแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึง พพอใจที่จะอยู่กับองค์กรของสมาชิกด้วยดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กร แล้วสิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือบรรยากาศองค์กร และสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2539, หน้า 33) กล่าวว่า คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อมและสภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจจะจัดการวางแผนในองค์กร ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

1. กลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ต่างกัน จึงควรให้ความสำคัญกับทุกเพศ ระดับการศึกษา รวมไปถึงประสบการณ์ทำงาน

2. กลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทขององค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประเภทขององค์กรต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ไม่ต่างกัน

ปัจจัยด้านทัศนคติ

1. ทัศนคติต่อการทำงาน จากการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติต่อการทำงาน มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นหัวหน้า ผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ควรมีการสร้างทัศนคติต่อการทำงานให้ในองค์กรมีความเท่าเทียมกัน มีความชัดเจนในการทำงานและหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ทันเวลา และบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

2. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นหัวหน้า ผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ควรมีการสร้างทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การทำงานมีความร่วมมือและปฏิบัติอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ มีการให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ยอมรับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่แบ่งแยกเพื่อนร่วมงานและแบ่งพรรคพวกกัน

3. ทัศนคติต่อองค์กร จากการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติต่อองค์กร มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นหัวหน้า ผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ควรมีการสร้างทัศนคติต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรเป็นไปตามแผนโดยที่องค์กรต้องมีความชัดเจน และสร้างความมั่นคงให้กับพนักงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครหากต้องพิจารณาเฉพาะรูปแบบ Generation Y ที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานมากที่สุดเพียงรูปแบบเดียว จะพบว่า ทัศนคติต่อองค์กร ทั้งด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสการ

เจริญก้าวหน้า ดังนั้น การสรรหา Generation Y จึงควรเน้นการฝึกอบรม การให้โอกาสในการตัดสินใจ และ เงินเดือนที่ขึ้นในแต่ละปี และพบว่า ทักษะคิดต่อการทำงาน ทั้งด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ดังนั้น การสรรหา Generation Y จึงควรเน้นการให้อิสระในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้นที่อาจส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานของ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น ปัจจัยค้ำจุน แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการกับองค์กรต่อไป
2. การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะ Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้าง และครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น สํารวจในปริมาณหลายต่างจังหวัด หรือภูมิภาค เพื่อให้ทราบความคิดเห็นทัศนคติที่มีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่
3. ควรทดสอบนำสถิติอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ที่นอกเหนือจากที่ใช้วิเคราะห์ผลในวิจัยนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายแตกต่าง เกิดความน่าสนใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ทำให้ระดับการศึกษาในการเลือกเข้าทำงาน ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีการเลือกเข้าทำงานแตกต่างกัน
5. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ทำให้ประสบการณ์ทำงานในการเลือกเข้าทำงาน 0 – 2 ปี กับ 3 – 4 ปี และ 3 – 4 ปี กับ 4 ขึ้นไป มีการเลือกเข้าทำงานแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- ชาติรี รอดด้วยบุญ. (2552). ทักษะคิดของข้าราชการที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ต่อองค์การและการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาสำนักราชเลขาธิการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมยศ นาวิการ. (2539). ทฤษฎีองค์การ = Organization theory. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สุพรรณิ พรหมชัย. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2533). การสื่อสารกับสังคม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Baldonado, A., and Spangenburg, J.. (2009). Leadership and the Future: Gen Y Workers and Two-Factor Theory. Journal of American Academy of Business, Cambridge, 15(1), 99-103. Retrieved July 26, 2009, from Proquest database.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. New York: Wiley.
- Koontz, S. W., & Schimmel, P. (1982). A covalent adduct between the uracil ring and the active site of an aminoacyltRNAsynthetase. *Nature*, 298 (5870), 136-140.
- Lockwood, S. (2011). Commentary: Keeping your balance: Recruiting and retaining young professionals. *Daily Record*. (21 July 2011). Retrieved May 20, 2012, from Proquest database.
- Yeaton, K.. (2008). Recruiting and Managing the 'Why?' Generation: Gen Y. *The CPA Journal*, 78(4), 68-72. Retrieved August 23, 2009, from Proquest database.

