



พฤติกรรมความต้องการและเหตุผลในการเปลี่ยนงานของบุคลากรไอซีที
กลุ่มมิลเลนเนียลและแนวทางการปรับตัวขององค์กร
ในบริษัทแห่งหนึ่ง

โดย

นางสาวสุภาพร เวชวัฒน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พฤติกรรมความต้องการและเหตุผลในการเปลี่ยนงานของบุคลากรไอซีที
กลุ่มมิลเลนเนียลและแนวทางการปรับตัวขององค์กร
ในบริษัทแห่งหนึ่ง

โดย

นางสาวสุภาพร เวชวัฒน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



BEHAVIOR AND NEEDS OF MILLENNIAL EMPLOYEES TOWARDS
CHANGING OF WORKPLACE IN ICT CAREER AND
SOLUTIONS FOR THE ORGANIZATION

BY

MISS SUPAPORN WETCHAWAT



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE
INFORMATION TECHNOLOGY POLICY AND MANAGEMENT
COLLEGE OF INNOVATION
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2015
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิทยาลัยนวัตกรรมการ

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวสุภาพร เวชวัฒน์

เรื่อง

พฤติกรรมความต้องการและเหตุผลในการเปลี่ยนงานของบุคลากรไอซีที
กลุ่มมิลเลนเนียลและแนวทางการปรับตัวขององค์กร
ในบริษัทแห่งหนึ่ง

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



(ดร. วศินี หนูนาคดี)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



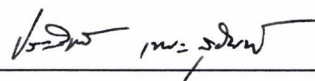
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีรพล สังข์โพธิ์)

กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



(ดร. มานิต สาธิตสมิตพงษ์)

คณบดี



(ดร. ประวิทย์ เขมะสุนนท์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	พฤติกรรมความต้องการและเหตุผลในการเปลี่ยนงาน ของบุคลากรไอซีทีในกลุ่มมิลเลนเนียล และแนวทางการ ปรับตัวขององค์กรในบริษัทแห่งหนึ่ง
ชื่อผู้เขียน	นางสาวสุภาพร เวชวัฒน์
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิรพล สังข์โพธิ์
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมความต้องการและสาเหตุในการเปลี่ยนงานของบุคลากรไอซีที (ICT) ในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) เพื่อให้เป็นแนวทางแก้ปัญหาการเปลี่ยนงานและเพื่อเป็นแนวทางการปรับตัวขององค์กรในการบริหารบุคลากรคนกลุ่มนี้ งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรไอซีทีที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2539 ในบริษัทแห่งหนึ่งจำนวน 65 คน ผู้วิจัยศึกษาในช่วงระยะเวลาเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

ผลการวิจัยพบว่าคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศการทำงานเป็นอย่างมากทั้งในภาพรวมและรายปัจจัยย่อย ส่วนปัจจัยย่อยอื่น ๆ นอกเหนือจาก 3 ประเด็นที่กล่าวมาแล้ว คนกลุ่มนี้ยังให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ เงินเดือนและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) ผลการวิจัยยังพบอีกว่าความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเปลี่ยนงานมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในระดับผู้บังคับบัญชา โดยให้ความรู้ความเข้าใจและให้ความตระหนักรู้ (Awareness) ในการบริหารบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชา, สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มบรรยากาศการทำงานที่ดี, เปิดโอกาสรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากบุคลากร เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน, ควรให้ความรู้ในเชิงบริหารจัดการงานกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อบุคลากรมีความสามารถวางแผนงานที่ดีขึ้นทำให้บริหารงานและเวลาได้ดีโดยไม่กระทบชีวิตส่วนตัว, ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรตั้งเป้าหมายความก้าวหน้ากับองค์กร และ
สุดท้ายคือการให้ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือนที่เหมาะสม

คำสำคัญ: มิลเลนเนียล, เจนวาย, บุคลากรไอซีที, พฤติกรรม, เปลี่ยนงาน



Independent Study Title	BEHAVIOR AND NEEDS OF MILLENNIAL EMPLOYEES TOWARDS CHANGING OF WORKPLACE IN ICT CAREER AND SOLUTIONS FOR THE ORGANIZATION
Author	Miss Supaporn Wetchawat
Degree	Master of Science
Department/Faculty/University	Information Technology Policy and Management College of Innovation Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr. Jirapon Sunkpho
Academic Year	2015

ABSTRACT

This research aims to study about the factors that affect millennial employee to change workplace in ICT career in order to finding a solution of changing workplace frequently and develop human resource management policies of the organization. The research is a quantitative research and uses questionnaire as a tool of study. The target group is ICT employees in one organization who were born during 1980-1996. There are 65 respondents. The research has been studied during September 2015 – May 2016.

The results of the research indicate that supervisors, colleagues and work environment are the significant factors that affect to the job satisfaction of millennial employees. Besides, there are other sub-factors including opportunity in career path salary, and work-life balance. It also has been found that the level of job satisfaction relate to the idea of changing workplace the most. Therefore, the organization should support supervisor by providing better understanding and awareness of supervising and coaching millennial subordinates. For example; support the exchange of creative ideas to create good work atmosphere and allow employee to give suggestions to satisfy their needs. Moreover, every employees should be trained in management skills in

order to be manage their work and their routine well. Besides, the amount of salary should be paid reasonably

Keywords: Millennials, Generation Y, ICT Employee, Behavior and Needs, Changing of Workplace



กิตติกรรมประกาศ

มีคำกล่าวหนึ่งที่ผู้วิจัยมักใช้เตือนตัวเองเมื่อต้องเผชิญกับความยากลำบาก คือ “ถูกแล้วที่มันยาก และถูกแล้วที่เราจะเหนื่อย เพราะถ้าสิ่งที่ทำนั้นง่ายก็ทำได้กันทุกคน และถ้าเราไม่ใช้ความพยายามสิ่งที่ได้มาคงจะไม่คุณค่าเท่าไร” การทำงานวิจัยเล่มนี้ก็เช่นกันที่เต็มไปด้วยอุปสรรคตั้งแต่เริ่มจนจบ แต่ผู้วิจัยก็ได้พิสูจน์ว่าไม่ว่าจะยากหรือลำบากเพียงใด ผู้วิจัยก็ได้อดทนและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในฐานะที่เป็นผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำวิจัยมาก่อนจนกระทั่งสามารถทำวิจัยฉบับนี้ให้ลุล่วงได้ โชคดีที่ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากบุคคลหลาย ๆ คนที่ได้ให้คำแนะนำจนสามารถแก้ไขปัญหามาได้ทุกประเด็น งานนี้ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการทำวิจัย และที่สำคัญไม่แพ้กัน คือ ได้พบว่ามีมิตรภาพและความช่วยเหลือไม่เคยขาดหายจากโลกใบนี้

บุคคลที่มีบทบาทมากที่สุดในการผลักดันงานวิจัยเรื่องนี้ให้ลุล่วงจนสำเร็จเป็นรูปเล่ม คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิรพล สังข์โพธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำแนะนำสนับสนุนและจุดประกายความคิด ตั้งแต่เริ่มงานวิจัยจนงานเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ ยังมีบุคคลอื่นที่มีส่วนช่วยให้งานนี้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ ดร. วศินี หนูนุกกติ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.มานิต สาธิตสมิตพงษ์ กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้วิจัยรู้สึกขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองที่ชี้แนะและให้ความเห็นในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้คำแนะนำในวิจัยฉบับนี้ รวมถึงผู้ร่วมตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้องในระยะเวลาอันสั้น

ในการทำงานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับกำลังใจอย่างมากจากครอบครัวของผู้วิจัย ผู้วิจัยจึงขอยกกุศลใด ๆ อันเกิดจากงานนี้แก่บุคคลในครอบครัวทุกคน

นางสาวสุภาพร เวชวัฒน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	2
1.3.1 ขอบเขตด้านเวลา	2
1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 นิยามศัพท์	2
1.5.1 มิลเลนเนียล (Millennials) หรือ เจนเนอเรชันวาย (Generation Y)	2
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 บริบทองค์กรที่เกี่ยวข้อง	4
2.2 แนวคิดการแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชัน (Generation)	4
2.3 คนกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials)	5
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน	7

	(7)
2.5 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
2.6 สรุปการทบทวนวรรณกรรม	9
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	12
3.1 การกำหนดประชากร	12
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	12
3.3 ความเชื่อมั่น (Reliability)	14
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	15
3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล	15
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	16
4.1 ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=65)	16
4.2 ความต้องการในด้านต่าง ๆ ในภาพรวม	26
4.3 ความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกับการตัดสินใจทำงานกับองค์กร	27
4.3.1 ความต้องการเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา	27
4.3.2 ความต้องการเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	29
4.3.3 ความต้องการเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน	30
4.3.4 ความต้องการเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว	32
4.3.5 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้า	33
4.3.6 ความต้องการเกี่ยวกับลักษณะงาน	35
4.3.7 ความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ	38
4.3.8 ความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางตรง	39
4.3.9 ความต้องการเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน	40
4.3.10 ความต้องการเกี่ยวกับองค์กร	42
4.3.11 ความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางอ้อม	43
4.4 ความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงาน	45
4.5 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม	51

บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5.1 สรุปผลการวิจัย	52
5.2 ข้อเสนอแนะ	53
5.2.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย	53
5.2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	54
รายการอ้างอิง	55
ภาคผนวก	57
แบบสอบถาม	58
ประวัติผู้เขียน	64

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 กลุ่มเจนเนอเรชัน	5
2.2 สรุปรวบรวมกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
3.1 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย	13
3.2 เกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	14
4.1 ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม	16
4.2 ความต้องการในภาพรวม	26
4.3 ความต้องการเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา	27
4.4 เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา	28
4.5 ความต้องการเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	29
4.6 เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	29
4.7 ความต้องการเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน	30
4.8 เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน	31
4.9 ความต้องการเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว	32
4.10 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้า	33
4.11 เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และโอกาสก้าวหน้า	33
4.12 ความต้องการเกี่ยวกับลักษณะงาน	35
4.13 เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับลักษณะงาน	36
4.14 ความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ	38
4.15 ความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางตรง	39
4.16 เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางตรง	39
4.17 ความต้องการเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน	40
4.18 เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน	41
4.19 ความต้องการเกี่ยวกับองค์กร	42
4.20 เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับองค์กร	42
4.21 ความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางอ้อม	43
4.22 เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางอ้อม	44

ตารางที่	หน้า
4.23 ความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานแยกตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม	45
4.24 เปรียบเทียบความต้องการกับความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงาน	49
4.25 ผลการทดสอบการถดถอยสำหรับตัวแปรที่ทำนายความต้องการเปลี่ยนงาน	49



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบการวิจัย	11
4.1 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ	18
4.2 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ	19
4.3 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกสถานตามภาพ	19
4.4 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามการมีบุตร	20
4.5 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามการศึกษา	20
4.6 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน	21
4.7 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามจำนวนครั้งที่เปลี่ยนองค์กร	21
4.8 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามบทบาทหน้าที่	22
4.9 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเวลาที่ใช้ในการเดินทางต่อวัน	22
4.10 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเวลาที่ใช้ในการทำงานต่อวัน	23
4.11 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามการเสนอแนะความคิดเห็นในที่ทำงาน	23
4.12 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเวลาที่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อพักผ่อนในที่ทำงาน	24
4.13 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามการมีกิจกรรมนอกเวลางานกับเพื่อนร่วมงาน	24
4.14 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามพฤติกรรมที่กำลังศึกษาต่อ	25
4.15 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามความพอใจในงาน	25
4.16 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามความพอใจในผลตอบแทน	26
4.17 สัดส่วนความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงาน	45

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีประชากรที่อยู่ในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials), เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ เน็ตเจเนอเรชัน (Net Generation) ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2539 เป็นจำนวนถึง 16.2 ล้านคนจาก 64.2 ล้านคนคิดเป็น 25.51% ของประชากรทั้งประเทศ (ระบบสถิติทางการทะเบียน, 2558) ปัจจุบันจะมีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 34 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานที่มีผลกับการขับเคลื่อนองค์กรและสังคมในปัจจุบัน อีกทั้งส่วนหนึ่งในคนกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) นี้มีโอกาที่จะเติบโตและก้าวสู่บทบาทของหัวหน้างาน, ผู้บริหารระดับกลางหรือผู้บริหารระดับสูงในอนาคต

แต่เนื่องด้วยพฤติกรรมของคนกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) ที่เกิดมาพร้อมกับอุปกรณ์ไฮเทค, เคเบิลทีวี (Cable TV), วิทยุ, อินเทอร์เน็ต (Internet), โซเชียลเน็ตเวิร์ก (Social Network) นั้นมีความจงรักภักดีกับองค์กรน้อยและมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และจากงานวิจัย PwC's NextGen: A global generational study (PwC, the University of Southern California and the London Business School, 2556) พบว่าคนกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) ส่วนใหญ่ต้องการความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานมากกว่าผลตอบแทนและตำแหน่งหน้าที่, ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน, เชื่อว่าการวัดความสามารถนั้นวัดจากผลผลิตมากกว่าชั่วโมงการทำงาน, ต้องการมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางของบริษัท, กล้าแสดงออกและกล้าตั้งคำถามกับเจ้านาย อีกทั้งยังมองหาโอกาสที่จะทำงานต่างประเทศหากมีโอกาส ทำให้องค์กรโดยเฉพาะองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอซีที (ICT : Information Communication Technology) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ (Talent) ขององค์กรไว้เพื่อความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ อีกทั้งการจัดหาและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถนั้นใช้เวลาและมีค่าใช้จ่ายที่สูง

ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาพฤติกรรมความต้องการและเหตุผลในการเปลี่ยนงานของบุคลากรกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) ที่ทำงานในด้านไอซีที (ICT : Information Communication Technology) ของบริษัทแห่งหนึ่ง ตลอดจนแนวทางการปรับตัวขององค์กรในปัจจุบัน

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.2.1 ศึกษาพฤติกรรมและเหตุผลการเปลี่ยนงานของบุคลากรด้านไอซีที (ICT : Information Communication Technology) ที่อยู่ในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials)

1.2.2 ศึกษาแนวทางการปรับตัวขององค์กรในปัจจุบันเพื่อให้เหมาะสมกับแนวคิดของคนรุ่นใหม่

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยคือช่วงเวลาระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรที่ทำงานด้านไอซีทีของบริษัทแห่งหนึ่งที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2539

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบพฤติกรรมความต้องการ รวมทั้งเหตุผลและแนวทางแก้ปัญหาการเปลี่ยนงานและแนวทางในการบริหารบุคลากรด้านไอซีที (ICT : Information Communication Technology) ที่อยู่ในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) ของบริษัทแห่งหนึ่ง

1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 มิลเลนเนียล (Millennials) หรือเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

เริ่มแรกคำว่าเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ได้เกิดขึ้นก่อนเมื่อปี พ.ศ. 2536 จาก The publication Ad Age ("Generation Y" Ad Age 30 August 1993. p. 16) ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 William Strauss และ Neil Howe ได้ให้นิยามคำว่า มิลเลนเนียล (Millennials) ใน Millennials Rising: The Next Great Generation ซึ่งมีความหมายเดียวกันกับเจนเนอเรชันวาย

(Generation Y) ในต่างประเทศนั้นมักใช้คำว่ามิลเลนเนียล (Millennials) แต่ในประเทศไทยคำว่าเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เป็นที่แพร่หลายมากกว่า

ช่วงปีเกิดของคนกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) มักมีการอ้างอิงที่ไม่เหมือนกัน แต่จะอยู่ในช่วงที่ใกล้เคียงกัน เช่น

- William Strauss และ Neil Howe ได้ให้นิยามคำว่า มิลเลนเนียล (Millennials) ใน Millennials Rising: The Next Great Generation เมื่อปี พ.ศ. 2543 ว่าเป็นบุคคลที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 ถึง พ.ศ. 2547

- PricewaterhouseCoopers ร่วมกับ University of Southern California และ the London Business School ใช้ช่วงอายุในการอ้างอิงเพื่อทำวิจัยเรื่อง PwC's NextGen: A global generational study เมื่อปี พ.ศ. 2556 ว่าเป็นบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2538

- Dale Carnegie Training ที่ได้อ้างอิงใน “Igniting Millennial Engagement: Supervising Similarities, Distinctions, and Realities” เมื่อปี พ.ศ. 2557 ว่า มิลเลนเนียล (Millennials) เป็นบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2539

- Pew Research Centre ที่ได้อ้างอิงใน Millennials in Adulthood : Detached from Institutions, Networked with Friends. เมื่อปี พ.ศ. 2557 ว่ามิลเลนเนียล (Millennials) เป็นบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2539

สำหรับการศึกษาวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยของอ้างอิงคนกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) หรือเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ว่าเป็นบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2539 เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่ทำงานและเป็นช่วงที่มีการอ้างอิงที่ตรงกันในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงปัจจุบันที่สุด

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 บริบทองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 แนวคิดการแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชัน (Generation)
- 2.3 คนกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials)
- 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน
- 2.5 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 สรุปการทบทวนวรรณกรรม

2.1 บริบทองค์กรที่เกี่ยวข้อง

องค์กรที่ศึกษาเป็นบริษัทที่เกี่ยวข้องกับไอซีที (ICT : Information Communication Technology) โดยให้บริการการวิเคราะห์กระบวนการทางธุรกิจขององค์กรลูกค้า ให้คำปรึกษา จัดหาซอฟต์แวร์ที่เหมาะสม พร้อมทั้งปรับให้เหมาะสมกับการใช้งานและวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละองค์กร ดำเนินการทดสอบและส่งมอบการใช้ระบบจนประสบความสำเร็จ รวมไปถึงการให้บริการบริหารการเปลี่ยนแปลงและให้บริการหลังการขายพร้อมทั้งการบริหารโครงการ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะขยายกิจการและต้องการบุคลากรในกลุ่มมิลเลนเนียลเป็นอย่างมาก รวมทั้งต้องการรักษาบุคลากรเดิมไว้เพื่อความสามารถแข่งขันทางธุรกิจ

2.2 แนวคิดการแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชัน (Generation)

เจนเนอเรชัน (Generation) หมายถึง กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน (The American Heritage Dictionary, 1992) ที่มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้าย ๆ กัน โดยแนวคิดนี้กำเนิดเกิดขึ้นมาเพื่อจัดกลุ่มในการวิเคราะห์ความคิด พฤติกรรม เนื่องจากแต่ละยุคสมัยมีความต่างไม่ว่าจะเป็นความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อม หรือกระทั่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ทำให้กลุ่มคนแต่ละยุคสมัยมีความต่างกัน การเข้าใจพฤติกรรมจะทำให้สามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนางองค์กร โดยมีการแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1

กลุ่มเจนเนอเรชัน

ช่วงปี (พ.ศ.)	ช่วงอายุ (ปี)	ชื่อเจนเนอเรชัน
2426-2442	116-132	ลอสเจนเนอเรชัน (Lost Generation)
2443-2469	89-115	เกรทเทสเจนเนอเรชัน (Greatest Generation)
2468-2488	70-90	ไซเลนเจนเนอเรชัน (Silent Generation)
2489-2507	51-69	เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)
2508-2522	36-50	เจนเนอเรชันเอกซ์ (Generation X)
2523-2539	19-35	มิลเลนเนียล (Millennials), เจนเนอเรชันวาย (Generation Y)
2540 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 19	เจนเนอเรชันซี (Generation Z)

2.3 คนกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials)

คนกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2539 และจากงานวิจัย PwC's NextGen: A Global Generational Study (PwC, the University of Southern California and the London Business School, 2013) ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่บ้านเมืองสงบสุขและเติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง เทคโนโลยีมีความก้าวหน้า เป็นวัยตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานเป็นพนักงานระดับล่างจนถึงหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับกลาง มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้มีบุคลิกลักษณะทำตามสมัยนิยมและกล้าในการแสดงออกกล้าที่จะคิด (สาระดีดีต่อทคอม, 2554, PwC, the University of Southern California and the London Business School, 2013)

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) ให้ความเห็นว่าคนกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) มีลักษณะร่วมกันดังนี้

(1) เป็นตัวของตัวเองสูง คนกลุ่มนี้มีความคิดอ่านทัศนคติเป้าหมายวิธีพุดรูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง ยืนหยัด ในความคิดตนเอง ไม่คล้อยตามผู้อื่นง่าย ๆ พุดจาตรงไปตรงมาและไม่ชอบให้ใครออกคำสั่งหรือควบคุม

(2) ความอดทนต่ำทั้งทางร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ หากมีความรู้สึกจะแสดงออกมาอย่างชัดเจน เก็บอารมณ์ไม่ค่อยอยู่ หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจในการทำงานมีโอกาสเปลี่ยนงานสูง และหากเขามีผลการทำงานที่ดีแต่ผลตอบแทนหรือโอกาสในความเจริญก้าวหน้ามีน้อย คนกลุ่มนี้ก็มีโอกาสเปลี่ยนงานสูง

(3) อายากรู้ยากเห็น หากองค์กรมีคำสั่งหรือการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น คนกลุ่มนี้พร้อมที่จะซักถามอย่างตรงไปตรงมาและรอฟังคำตอบอยู่เสมอ

(4) ทำทนายกฎระเบียบ คนกลุ่มนี้มักตั้งคำถามในกฎระเบียบขององค์กรและต้องการความยืดหยุ่นอยู่เสมอ หากกฎระเบียบขององค์กรมีความเข้มงวดมากเกินไปคนกลุ่มนี้ก็จะพร้อมทำทนายกฎนั้นและไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีแบบเดิม ๆ

(5) ทะเยอทะยานสูง เป้าหมายในอาชีพของคนกลุ่มนี้มีสูงและต้องการอย่างรวดเร็ว พวกเขาจงรักภักดีกับวิชาชีพแต่ไม่ใช่องค์กร หากองค์กรไม่สามารถทำให้คนกลุ่มนี้เห็นโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างชัดเจนก็พร้อมเปลี่ยนแปลงงานได้เสมอ

(6) คู่แข่งกับเทคโนโลยี คนกลุ่มนี้จะยึดติดกับเทคโนโลยีเสมือนเป็นส่วนประกอบหนึ่งของชีวิต เช่น โซเชียลเน็ตเวิร์ก, อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

(7) ชอบการเปลี่ยนแปลง คนกลุ่มนี้มีทัศนคติที่ดีในการเปลี่ยนแปลง ถึงแม้จะมีความเสี่ยงและมีความรู้สึกท้าทายกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ เมื่อเข้ามาทำงานคนกลุ่มนี้ต้องการมีส่วนร่วมในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงในองค์กร หากการทำงานเป็นแบบเดิม ๆ เขาจะเกิดความเบื่อหน่ายเป็นอย่างมาก

(8) มองโลกในแง่ดีมาก เมื่อจะทำอะไรคนกลุ่มนี้จะคิดในเชิงบวกและคิดในแง่ดีว่าทุกอย่างเป็นไปได้และจะประสบความสำเร็จเนื่องจากประสบการณ์การทำงานน้อย

(9) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผลมาจากการเลี้ยงดูของพ่อและแม่สมัยใหม่ทำให้มีความกล้าคิดกล้าทำและมั่นใจในตนเอง หากมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ก็พร้อมเปิดเผยให้ทราบและอยากทำให้เกิดขึ้นจริงและไม่ยึดติดในกรอบเดิม ๆ

(10) มั่นใจในตนเองสูง ซึ่งเป็นไปในลักษณะที่รู้สึกดีกับตนเองไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้อื่น และถ้าคนกลุ่มนี้เชื่อว่าทำอะไรได้จะพร้อมพูดออกมาโดยไม่มีความประหม่าหรือวิตกกังวล

(11) มีความจงรักภักดีกับองค์กรต่ำ คนกลุ่มนี้มองตัวงานไม่ใช่องค์กร เวลาที่ต่อรองเรื่องงานพร้อมจะทำงานในตำแหน่งที่สูงกว่าที่องค์กรเสนอมาให้และมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมเขาไปสู่เป้าหมายทางอาชีพที่ตั้งไว้ซึ่งส่งผลต่ออัตราการเปลี่ยนงานที่สูง

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน

มีทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานหลายทฤษฎีที่เชื่อว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเปลี่ยนงานหรือความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน ยกตัวอย่างเช่น ทฤษฎี Contributions and Inducements Model หรืออีกชื่อหนึ่งคือ Theory of Organizational Equilibrium ของ March และ Simon (1958) ซึ่งเป็นต้นแบบของตัวแบบหลาย ๆ ตัวแบบในการเปลี่ยนงาน กล่าวว่าการเปลี่ยนงานเกิดขึ้นเมื่อพนักงานรับรู้ถึงความทุ่มเทและแรงงานที่ตนได้ให้กับองค์กรมากกว่าสิ่งที่ตนได้รับกลับจากองค์กร โดยจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 2 อย่างคือ

(1) ความต้องการจะย้ายออก (Turnover Intention) ซึ่งเป็นผลมาจากความพึงพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) ความง่ายในการย้ายออก และทางเลือกอื่น ๆ (Perceived Alternative Job) ซึ่งเป็นผลจากทั้งปัจจัยระดับมหภาค (เช่น สภาพเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน) และปัจจัยระดับบุคคล (เช่น ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา)

เนื่องจากความพึงพอใจต่องานมีผลต่อความต้องการในการย้ายออก จึงมีหลายทฤษฎีที่พยายามค้นหาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะช่วยลดความต้องการในการย้ายออก โดยการเพิ่มความพึงพอใจในงาน เช่น ทฤษฎี Met Expectations ของ Porter and Steers (1973) ซึ่งอธิบายว่า Met Expectations คือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่พนักงานมีประสบการณ์จากการทำงาน ทั้งในด้านบวกและลบกับสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้พบ เช่น ผลตอบแทน ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ถ้าไม่ได้ตามความต้องการ จะทำให้เกิดความไม่พอใจและทำให้เกิดการเปลี่ยนงานในที่สุด

Mowday และคณะ (1981) กล่าวว่า การที่พนักงานจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรเป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

(1) ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน (Affective Responses to the Job) สามารถมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกและก่อให้เกิดการเปลี่ยนงานหรือป้องกันไม่ให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความผูกพันต่องาน เป็นต้น

(2) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Non-work) เช่น ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว ฯลฯ สิ่งเหล่านี้สามารถเพิ่ม หรือลดความตั้งใจที่จะลาออก หรือคงอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานได้

นอกจากความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ยังมีอีกแนวคิดหนึ่งที่พยายามอธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่สามารถย้ายงานออกไปได้โดยง่าย นั่นคือ Job Embeddedness โดยแนวคิดนี้อธิบายว่า พนักงานจะถูกตรึงไว้กับองค์กรถ้า

- (1) มีความเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งกับคนอื่น ๆ ในองค์กรหรือกับงานที่ทำ
- (2) เข้ากับงานและชุมชนในองค์กรได้ดี
- (3) ต้องเสียสละอย่างมากหากจะจากองค์กรไป

องค์กรสามารถเพิ่มการตรึงพนักงานไว้กับองค์กรได้โดยสร้างให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

(1) Links : การสนับสนุนทางสังคมและขนาดของหน่วยงานอาจจะมีอิทธิพลต่อจำนวนความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อผู้อื่นในองค์กร

(2) Fit : ความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทนและการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีจะช่วยให้พนักงานเข้ากับองค์กรได้ดีขึ้น

(3) Sacrifice : ความก้าวหน้าในการทำงาน ตำแหน่ง และผลตอบแทนจะช่วยเพิ่มสิ่งที่พนักงานต้องเสียสละหากจะออกจากองค์กรไป

2.5 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ดร.เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน:มุมมองระหว่างเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร” โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะและแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) จากเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ที่กำลังทำงานร่วมกัน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้การสัมภาษณ์และออกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) จำนวน 101 คน และกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ (Generation X) รวมกับ เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) จำนวน 102 คน ผลการสำรวจพบว่า บุคลากรกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) ให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ต้องการความรับผิดชอบในงานที่เหมาะสม ต้องการเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี อีกทั้งต้องการบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง มากกว่าความมั่นคงในหน้าที่การงานหรือชื่อเสียงขององค์กร

ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันทางใจของพนักงานองค์การเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกับองค์กรที่เขาทำงาน” โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันทางใจในระหว่างกำลังแรงงานกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) กับองค์กรที่ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้

แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์กรเอกชนกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 464 คน ผลการสำรวจพบว่าบุคลากรกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) ให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบปากต่อปากในเชิงบวก และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร อีกทั้งยังต้องการความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่มากกว่าผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ตำแหน่ง หรือแม้กระทั่งฐานะทางสังคม แสดงให้เห็นว่าคนกลุ่มนี้รู้สึกว่าการมีความสุขในการทำงานมีค่ามากกว่าผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ตำแหน่ง ฐานะทางสังคม ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลที่ทำให้พวกเขาพร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีที่บรรยากาศการทำงานทำให้พวกเขาเกิดทุกข์

PricewaterhouseCoopers ร่วมกับ University of Southern California และ the London Business School (2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “NextGen: A global generational study” โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำความเข้าใจถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพนักงานในองค์กร ลักษณะนิสัย (Stereotype) ทักษะ และแรงจูงใจของคนทำงานในแต่ละรุ่น รวมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) และกลุ่มอื่น ๆ กว่า 44,000 คน จากเครือข่าย PwC ใน 18 ประเทศทั่วโลก ผลการสำรวจพบว่า พนักงานในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) ให้ความสำคัญกับเรื่อง การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมากกว่าคนรุ่นอื่น ๆ พนักงานมองว่าผลตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งมีความสำคัญรอง, ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น สามารถเลือกหรือปรับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงานได้ หรือทำงานจากที่บ้าน หรือที่อื่น ๆ และเชื่อว่าการได้มาซึ่งความสามารถในการผลิตไม่ได้วัดกันที่จำนวนชั่วโมงที่ใช้ทำงาน แต่อยู่ที่ผลงานที่ได้มากกว่า, ต้องการที่จะได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารอย่างน้อยเป็นประจำทุกเดือน อีกทั้งยังมองหาโอกาสในการทำงานในต่างประเทศมากขึ้นกว่าคนยุคก่อนหน้าอีกด้วย

2.6 สรุปการทบทวนวรรณกรรม

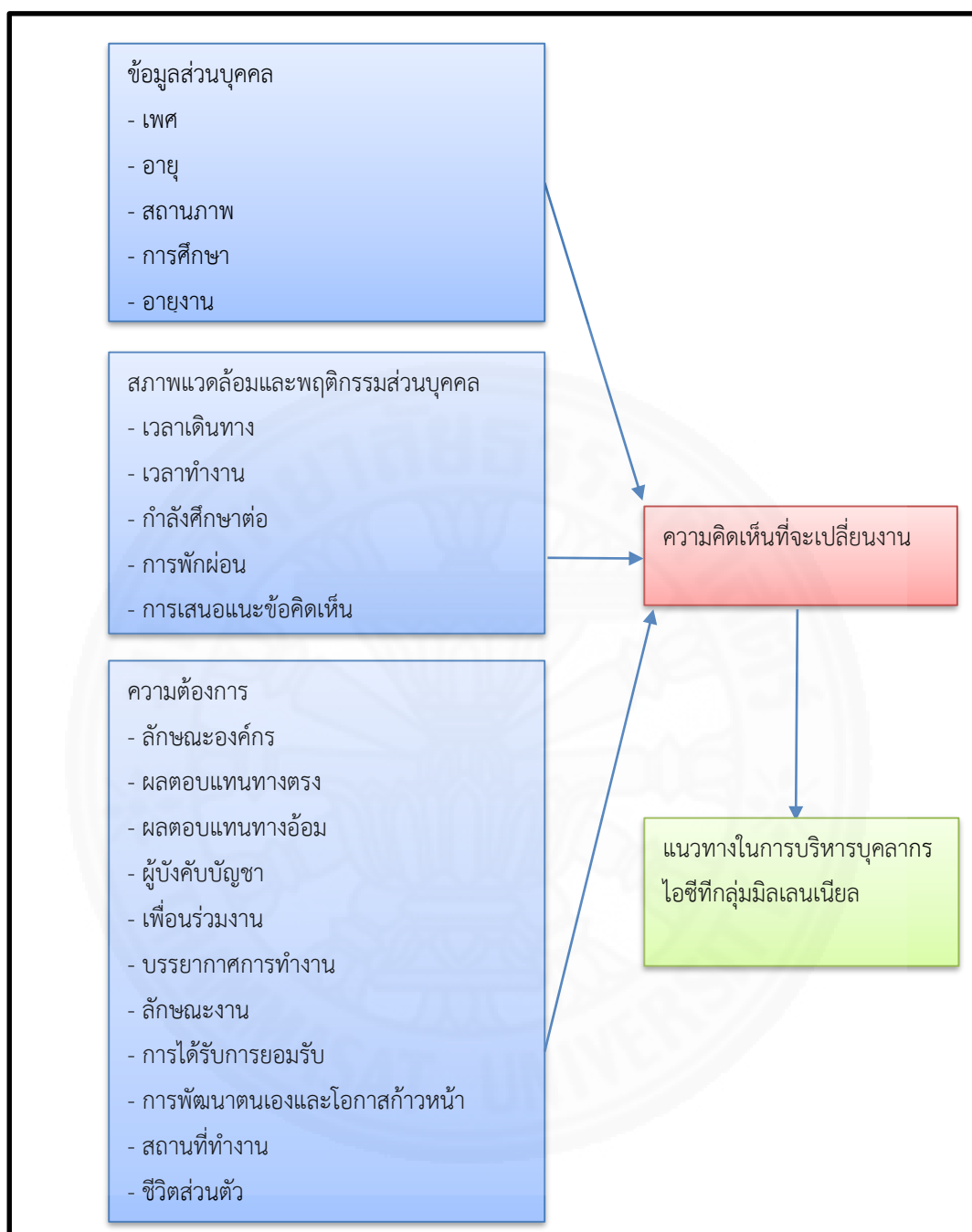
จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้นำเหตุผลปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นตรงกันจากการวิจัยของวรรณกรรมที่ได้ทบทวนที่ผ่านมาเป็นสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งได้หยิบยกประเด็นที่ผู้วิจัยมีสมมติฐานเรื่องสถานที่ทำงานนั้นจะมีผลกับความต้องการทำงานเพิ่มขึ้นมาอีก 1 ปัจจัยเพื่อให้งานวิจัยเพื่อให้มีแง่มุมที่หลากหลายมากขึ้นตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2

สรุปวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่ศึกษา	ดร.เดชา เดชะ วัฒนไพศาล (2552)	ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2554)	PWC, University of Southern California and the London Business School (2013)	สมมติฐานของ ผู้วิจัย
ลักษณะองค์กร		x		
ผลตอบแทนทางตรง	x			
ผลตอบแทนทางอ้อม	x			
ผู้บังคับบัญชา	x	x		x
เพื่อนร่วมงาน	x	x		x
บรรยากาศการทำงาน	x	x		x
ลักษณะงาน	x		x	
การได้รับการยอมรับ			x	x
การพัฒนาตนเองและ			x	x
โอกาสก้าวหน้า				
สถานที่ทำงาน				x
ชีวิตส่วนตัว			x	x

จากตารางผลการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวทำให้สามารถสรุปผลจากการทบทวนวรรณกรรมออกมาเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บข้อมูลจากบุคลากรไอซีทีกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials) ในบริษัทแห่งหนึ่ง จากนั้นทำการวิเคราะห์เพื่อทราบพฤติกรรมโดยรวม ความต้องการในด้านต่าง ๆ รวมทั้งความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานเพื่อหาแนวทางการปรับตัวขององค์กรและการบริหารบุคลากรกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials)

3.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรด้านไอซีทีที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2539 ที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งทั้งหมดจำนวน 80 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง (ดูภาคผนวก) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ส่วนที่ถามข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น เป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 ส่วนที่ถามข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกับการตัดสินใจทำงานกับองค์กร โดยมีการจัดกลุ่มเป็น 10 กลุ่ม ดังนี้

- (1) ลักษณะองค์กร
- (2) ผลตอบแทน (โดยหลังจากทำการแปลผลแล้วพบว่าการกระจายข้อมูลไม่เหมาะสม จึงได้ทำการจัดกลุ่มใหม่โดยแยกเป็นผลตอบแทนทางตรงและผลตอบแทนทางอ้อม)

- (3) ผู้บังคับบัญชา
- (4) เพื่อนร่วมงาน
- (5) บรรยากาศการทำงาน
- (6) ลักษณะงาน
- (7) การได้รับการยอมรับ

(8) การพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้า

(9) สถานที่ทำงาน

(10) ชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 3 ส่วนที่ถามข้อมูลสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ส่วนที่ถามถึงความต้องการที่จะเปลี่ยนงานโดยข้อคำถามเป็นปลายปิด และคำถามเสนอแนะที่เป็นปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ

แบบสอบถามในส่วนที่ 1 ผู้วิจัยคำนวณค่าเฉลี่ยของคำตอบแต่ละข้อที่เพื่อหาระดับความต้องการโดยกำหนดความหมายดังนี้

ตารางที่ 3.1

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมายระดับความต้องการ
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 3.1 ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งได้ค่ามาจากการคำนวณโดยใช้สมการทางคณิตศาสตร์ดังนี้ (ซีซวาลย์ เรื่องประพจน์, 2543)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

3.3 ความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบ (Pilot Test) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient; α) ซึ่งได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

ตารางที่ 3.2

เกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
> .9	ดีมาก
> .8	ดี
> .7	พอใช้
> .6	ค่อนข้างพอใช้
> .5	ต่ำ
$\leq .5$	ไม่สามารถรับได้

ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.902 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมากตามตารางที่ 3.2 แปลความหมายได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามนั้นมาทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ โดยขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) อธิบายข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไป (ส่วนที่ 1) และข้อมูลสภาพแวดล้อมและพฤติกรรม (ส่วนที่ 3) นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ความถี่และหาค่าร้อยละในการอธิบายข้อมูล

(2) อธิบายความต้องการในด้านต่าง ๆ (ส่วนที่ 2) ในภาพรวมและรายปัจจัยย่อย โดยผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(3) ทดสอบความต่างระหว่างความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกับการตัดสินใจทำงานกับองค์กร (ส่วนที่ 2) กับข้อมูลทั่วไป (ส่วนที่ 1) สภาพแวดล้อมและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม (ส่วนที่ 3) โดยใช้สถิติ T-test และ Anova

(4) อธิบายข้อมูลและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป (ส่วนที่ 1) และข้อมูลสภาพแวดล้อมและพฤติกรรม (ส่วนที่ 3) กับความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงาน (ส่วนที่ 4) โดยใช้ตารางไขว้ (Crosstabulation) และสถิติ Chi-square

(5) หาปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงาน (ส่วนที่ 4) โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไป (ส่วนที่ 1), ข้อมูลความต้องการในด้านต่าง ๆ (ส่วนที่ 2) และข้อมูลสภาพแวดล้อมและพฤติกรรม (ส่วนที่ 3) มาเป็นตัวแปรต้นและความคิดจะลาออกจากการเป็นตัวแทนตามโดยใช้สถิติ Multiple Regression

(6) นำข้อมูลที่ได้จากสถิติต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้กล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากคำถามการวิจัยตามที่กล่าวไว้ในบทแรก ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรไอซีทีบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 80 คน ได้รับการตอบกลับคืนมา 78 คน เมื่อนำมาตัดเฉพาะบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 21 ถึง 35 ปี จะเหลือ 65 คน คิดเป็น 81.25% เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ นำเสนอผล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะแปลความหมายตามลำดับดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ความต้องการในด้านต่าง ๆ ในภาพรวม
- 4.3 ความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกับการตัดสินใจทำงานกับองค์กร
- 4.4 ความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงาน
- 4.5 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=65)

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	%
เพศ	ชาย	30	46.15
	หญิง	33	50.77
	ไม่ระบุ	2	3.08
อายุ	21-25 ปี	21	32.31
	26-30 ปี	20	30.77
	31-35 ปี	24	36.92
สถานะ	โสด	56	86.15
	สมรส	9	13.85
การมีบุตร	มี	4	6.15
	ไม่มี	61	93.85

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	%
การศึกษา	ปริญญาตรี	45	69.23
	ปริญญาโท	20	30.77
ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน	ต่ำกว่า 1 ปี	12	18.46
	1-3 ปี	24	36.92
	4-8 ปี	18	27.69
	มากกว่า 8 ปี	11	16.92
จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนองค์กร	ไม่เคยเลย	35	53.85
	1-2 ครั้ง	25	38.46
	3-5 ครั้ง	5	7.69
บทบาทหน้าที่	System Engineer	12	18.46
	Business Consultant	6	9.23
	Programmer	22	33.85
	Quality Assurance	16	24.62
	System Analysis	6	9.23
	อื่น ๆ	3	4.62
เวลาที่ใช้ในเดินทางต่อวัน	น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	14	21.54
	1 - 2 ชั่วโมง	29	44.62
	มากกว่า 3 ชั่วโมง	22	33.85
เวลาที่ใช้ในการทำงานต่อวัน	5 - 8 ชั่วโมง	40	61.54
	9 - 12 ชั่วโมง	25	38.46
การเสนอแนะในที่ทำงาน	เสนอแนะเป็นประจำ	15	23.08
	เสนอแนะบ้าง	45	69.23
	ไม่เสนอเลยหรือเสนอแนะเมื่อมี	5	7.69
	คนถาม		
เวลาที่ใช้อินเทอร์เน็ตในที่ทำงาน	น้อยกว่า 30 นาที	14	69.23
	30 นาที - 1 ชั่วโมง	34	30.77
	มากกว่า 1 ชั่วโมง	17	30.77
มีกิจกรรมนอกเวลางานกับเพื่อน	มี	59	90.77
ร่วมงาน	ไม่มี	6	9.23

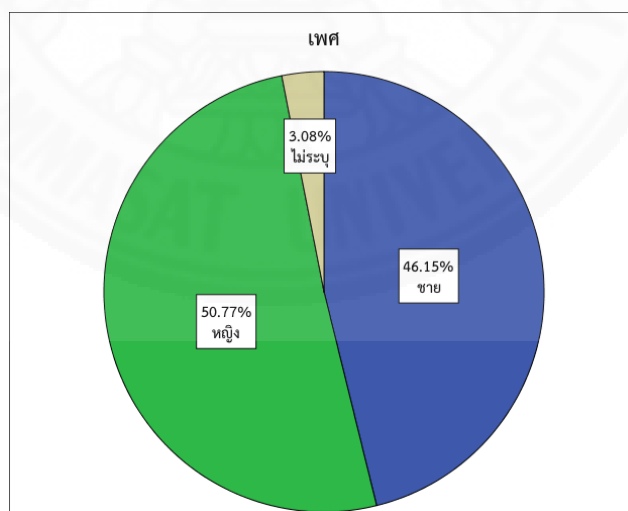
ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	%
กำลังศึกษาต่อ	ไม่ได้กำลังศึกษา	58	89.23
	กำลังศึกษาปริญญาโท	7	10.77
ความพอใจในงาน	ไม่พอใจ	5	7.69
	เฉย ๆ	27	41.54
	พอใจ	33	50.77
ความพอใจในผลตอบแทน	ไม่พอใจ	9	13.85
	เฉย ๆ	30	46.15
	พอใจ	26	40.00

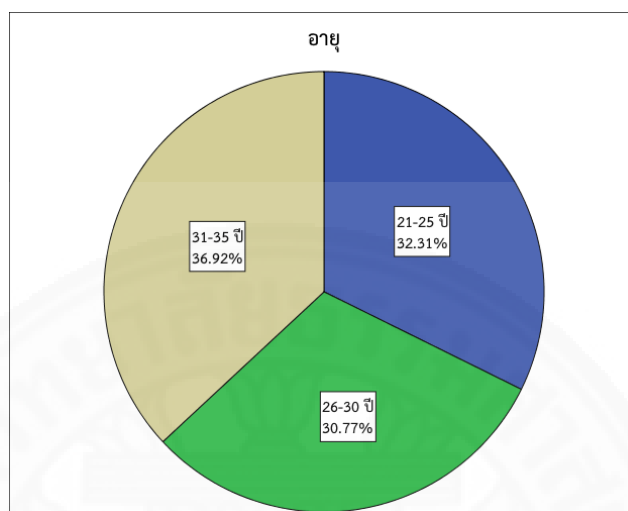
จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 65 คน จำแนกได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยชาย 30 คน (46.15%), หญิง 33 คน (50.77%) และไม่ระบุ 2 คน (3.08%) ดังภาพที่ 4.1



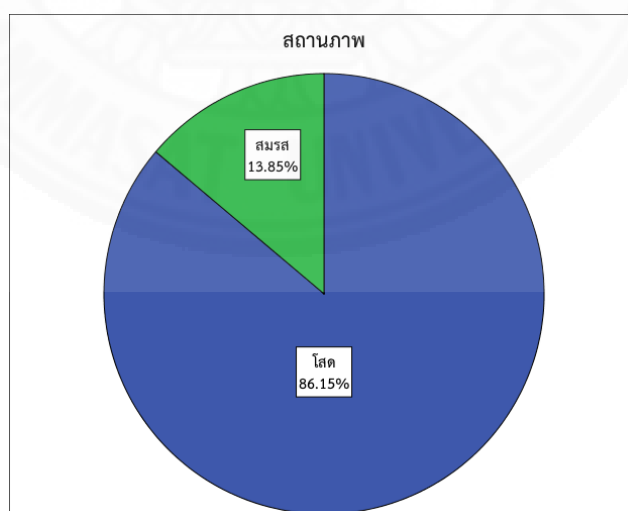
ภาพที่ 4.1 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเพศ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 21-25 ปี 21 คน (32.31%), ช่วงอายุ 26-30 ปี 20 คน (30.77%) และช่วงอายุ 31-35 ปี 24 คน (36.92%) ดังภาพที่ 4.2



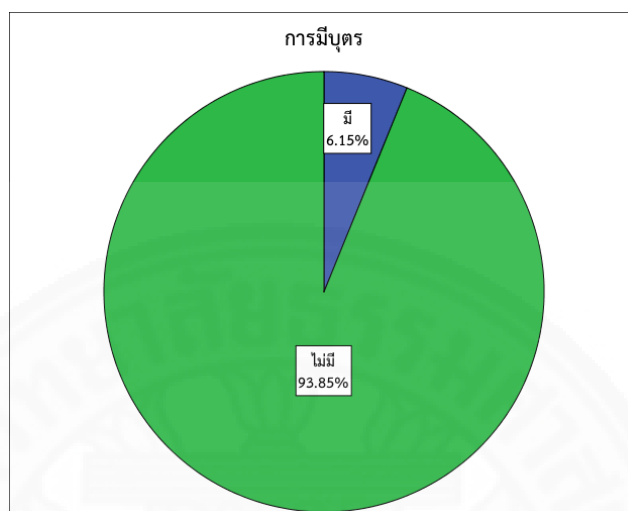
ภาพที่ 4.2 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามอายุ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส 9 คน (13.85%) และสถานภาพสมรส 56 คน (86.15%) ดังภาพที่ 4.3



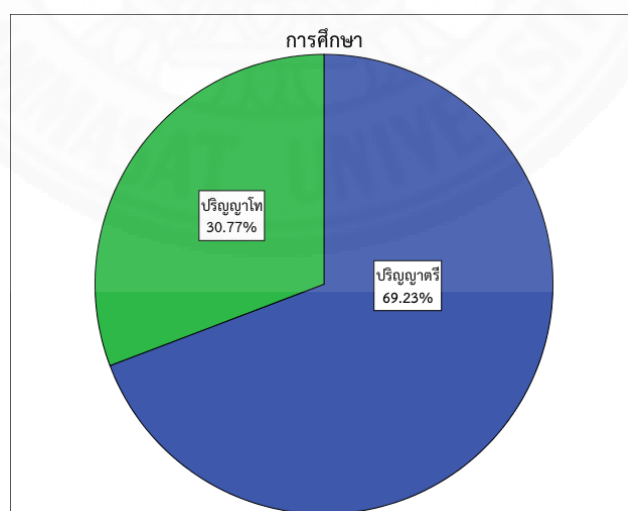
ภาพที่ 4.3 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกสถานตามภาพ

การมีบุตร ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุตร 4 คน (6.15%) และไม่มีบุตร 61 คน (93.85%)
 ดังภาพที่ 4.4



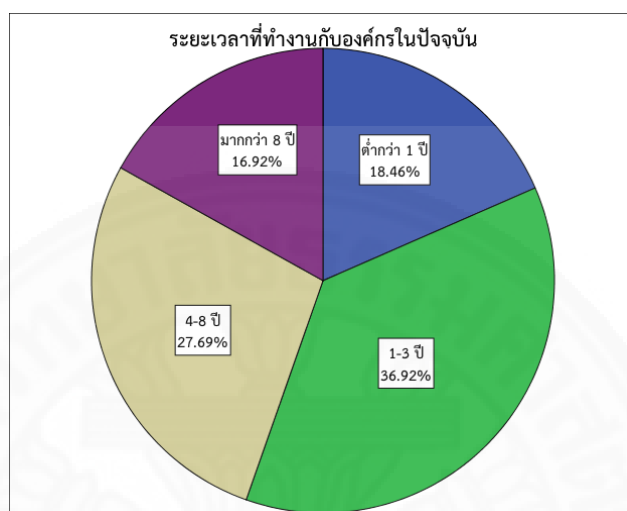
ภาพที่ 4.4 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามการมีบุตร

การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาปริญญาตรี 45 คน (69.23%) และปริญญาโท 20 คน (30.77%) ดังภาพที่ 4.5



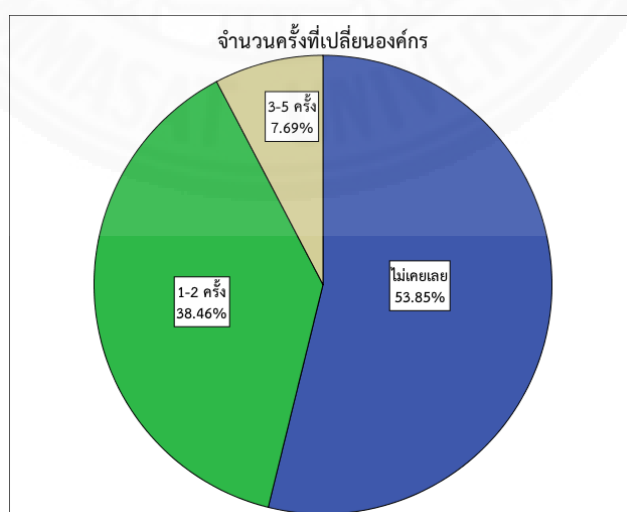
ภาพที่ 4.5 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามการศึกษา

ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี 12 คน (18.46%), 1-3 ปี 24 คน (36.92%), 4-8 ปี 18 คน (27.69%) และมากกว่า 8 ปี 11 คน (16.92%) ดังภาพที่ 4.6



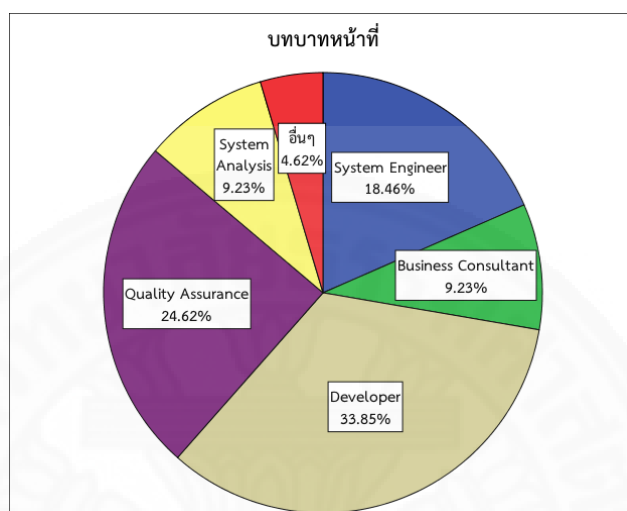
ภาพที่ 4.6 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน

จำนวนครั้งที่เปลี่ยนองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เคยเปลี่ยนองค์กรเลย 35 คน (53.85%), เปลี่ยนองค์กร 1-2 ครั้ง 25 คน (38.46%) และเปลี่ยนองค์กร 3-5 ครั้ง 5 คน (7.69%) ดังภาพที่ 4.7



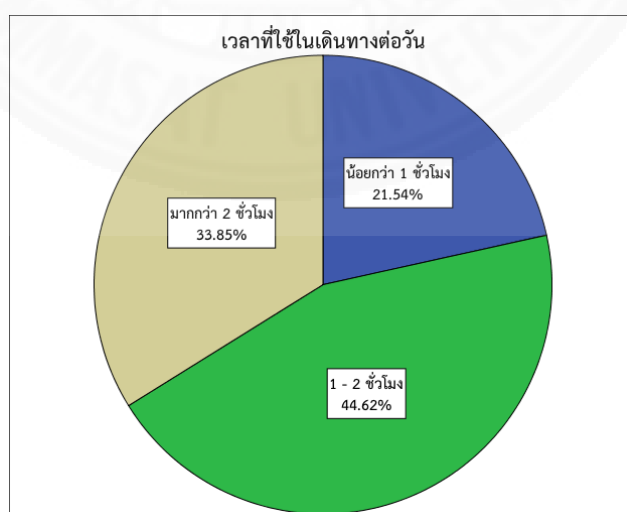
ภาพที่ 4.7 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามจำนวนครั้งที่เปลี่ยนองค์กร

บทบาทหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีบทบาท Business Consultant 6 คน (9.23%), Programmer 22 คน (33.85%), Quality Assurance 16 คน (24.62%), System Analysis 6 คน (9.23%), System Engineer 12 คน (18.46%) และอื่น ๆ 3 คน (4.62%) ดังภาพที่ 4.8



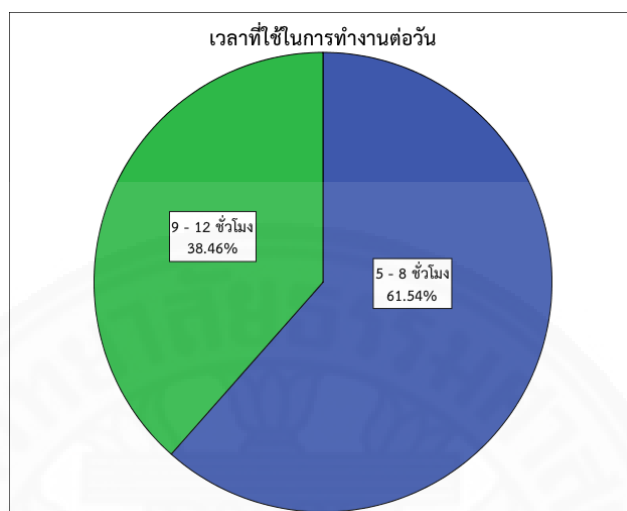
ภาพที่ 4.8 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามบทบาทหน้าที่

เวลาที่ใช้ในการเดินทางต่อวัน ผู้ตอบแบบสอบถามใช้เวลาเดินทางน้อยกว่า 1 ชั่วโมง 14 คน (21.54%), 1 - 2 ชั่วโมง 29 คน (44.62%) และมากกว่า 2 ชั่วโมง 22 คน (33.85%) ดังภาพที่ 4.9



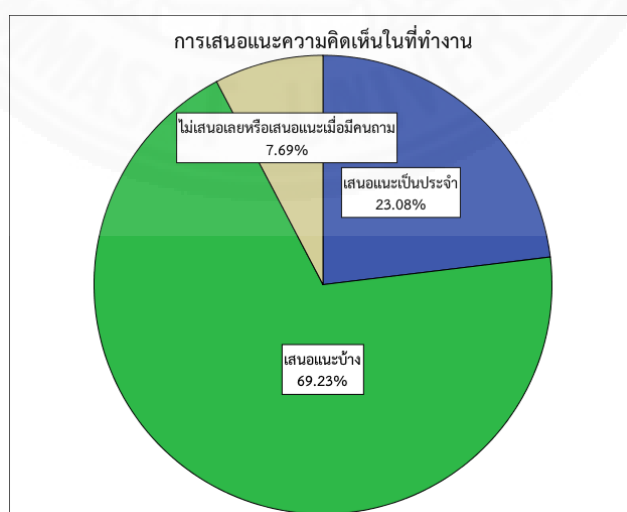
ภาพที่ 4.9 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเวลาที่ใช้ในการเดินทางต่อวัน

เวลาที่ใช้ในการทำงานต่อวัน ผู้ตอบแบบสอบถามใช้เวลาในการทำงานต่อวัน 5 - 8 ชั่วโมง 40 คน (61.54%) และ 9 - 12 ชั่วโมง 25 คน (38.46%) ดังภาพที่ 4.10



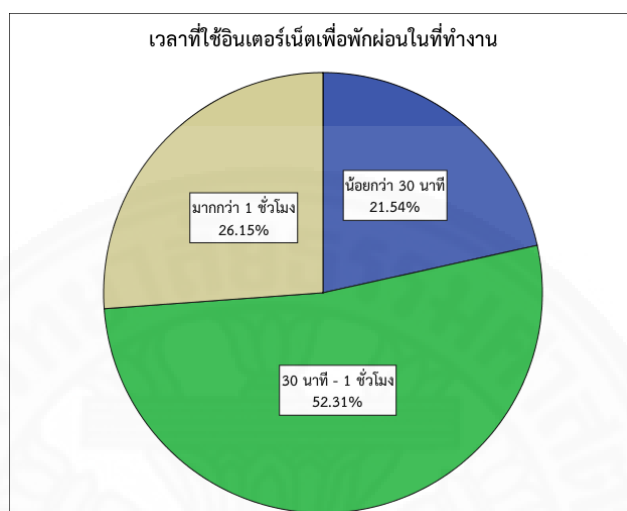
ภาพที่ 4.10 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเวลาที่ใช้ในการทำงานต่อวัน

การเสนอแนะความคิดเห็นในที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเป็นประจำ 15 คน (23.08%), เสนอแนะบ้าง 45 คน (69.23%) และไม่เสนอเลยหรือเสนอแนะเมื่อมีคนถาม 5 คน (7.69%) ดังภาพที่ 4.11



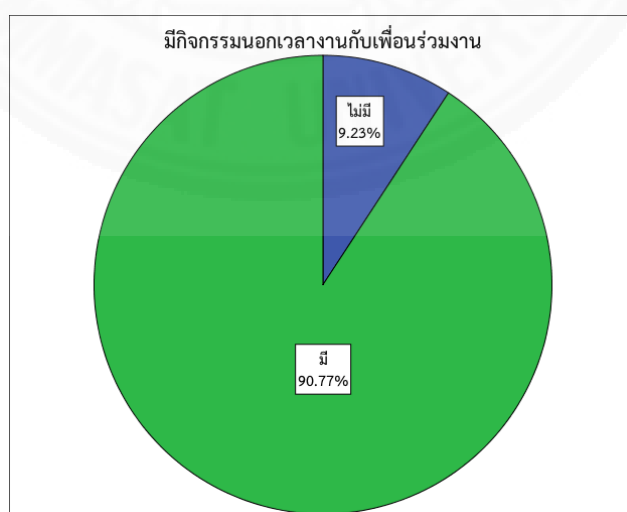
ภาพที่ 4.11 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามการเสนอแนะความคิดเห็นในที่ทำงาน

เวลาที่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อพักผ่อนในที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามใช้อินเทอร์เน็ตน้อยกว่า 30 นาที 14 คน (69.23%), 30 นาที - 1 ชั่วโมง 34 คน (30.77%) และมากกว่า 1 ชั่วโมง 17 คน (30.77%) ดังภาพที่ 4.12



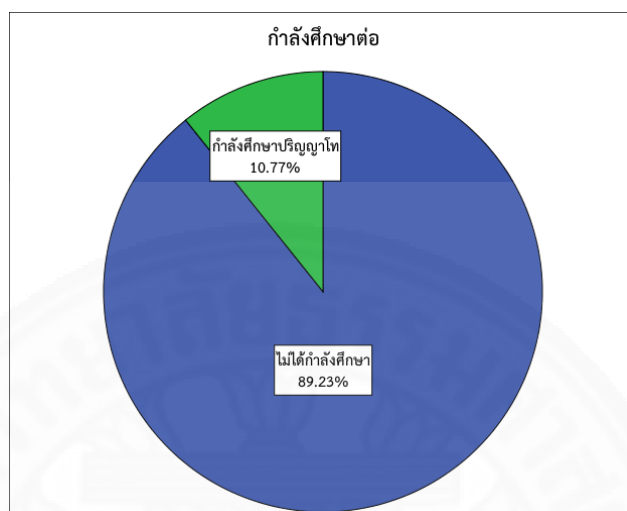
ภาพที่ 4.12 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามเวลาที่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อพักผ่อนในที่ทำงาน

มีกิจกรรมนอกเวลางานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน 59 คน (90.77%) และไม่มีกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน 6 คน (9.23%) ดังภาพที่ 4.13



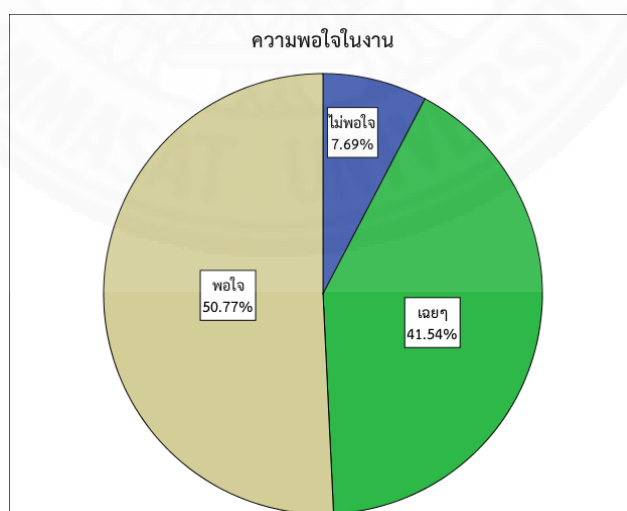
ภาพที่ 4.13 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามการมีกิจกรรมนอกเวลางานกับเพื่อนร่วมงาน

กำลังศึกษาต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามกำลังศึกษาปริญญาโท 7 คน (10.77%) และไม่ได้
ศึกษาต่อ 58 คน (89.23%) ดังภาพที่ 4.14



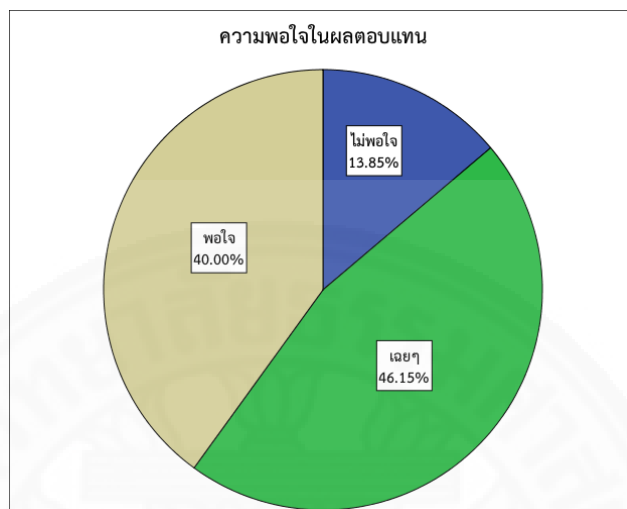
ภาพที่ 4.14 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามพฤติกรรมที่กำลังศึกษาต่อ

ความพอใจในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องความพอใจในงาน โดยไม่
พอใจ 5 คน (7.69%), เฉย ๆ 27 คน (41.54%) และพอใจ 33 คน (50.77%) ดังภาพที่ 4.15



ภาพที่ 4.15 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามความพอใจในงาน

ความพอใจในผลตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องความพอใจในผลตอบแทนโดยไม่พอใจ 9 คน (13.85%), เฉย ๆ 30 คน (46.15%) และพอใจ 26 คน (40.00%) ดังภาพที่ 4.16



ภาพที่ 4.16 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามความพอใจในผลตอบแทน

4.2 ความต้องการในด้านต่าง ๆ ในภาพรวม

ตารางที่ 4.2

ความต้องการในภาพรวม

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ผู้บังคับบัญชา	4.36	.510	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงาน	4.30	.569	มากที่สุด
บรรยากาศการทำงาน	4.21	.601	มากที่สุด
ชีวิตส่วนตัว	4.19	.571	มาก
การพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้า	3.99	.540	มาก
ลักษณะงาน	3.93	.468	มาก
การได้รับการยอมรับ	3.91	.599	มาก
ผลตอบแทนทางตรง	3.88	.636	มาก
สถานที่ทำงาน	3.72	.610	มาก
ลักษณะองค์กร	3.71	.505	มาก
ผลตอบแทนทางอ้อม	3.26	.860	ปานกลาง

ตามตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.36$, $SD=.510$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.30$, $SD=.569$), บรรยากาศการทำงาน ($\bar{X}=4.21$, $SD=.601$) ซึ่ง 3 อันดับแรกมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ต่อมาคือชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=4.19$, $SD=.571$), การพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.99$, $SD=.540$), ลักษณะงาน ($\bar{X}=3.93$, $SD=.468$), การได้รับการยอมรับ ($\bar{X}=3.91$, $SD=.599$), ผลตอบแทนทางตรง ($\bar{X}=3.88$, $SD=.636$), สถานที่ทำงาน ($\bar{X}=3.72$, $SD=.610$), ลักษณะองค์กร ($\bar{X}=3.71$, $SD=.505$) ซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้าย คือ ผลตอบแทนทางอ้อมซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.26$, $SD=.860$)

4.3 ความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกับการตัดสินใจทำงานกับองค์กร

4.3.1 ความต้องการเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ความต้องการรายปัจจัย

ตารางที่ 4.3

ความต้องการเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การมีผู้บังคับบัญชาที่ดีและยุติธรรม	4.63	.519	มากที่สุด
ทัศนคติของผู้บังคับบัญชา	4.48	.591	มากที่สุด
ความผูกพันกับผู้บังคับบัญชา	3.98	.882	มาก

ตามตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรายปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาอันดับแรก คือ การมีผู้บังคับบัญชาที่ดีและยุติธรรมซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, $SD=.519$) รองลงมา คือ ทัศนคติของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.48$, $SD=.591$) ส่วนความผูกพันกับผู้บังคับบัญชามีความต้องการที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.98$, $SD=.882$)

ความแตกต่างตามลักษณะทั่วไปหรือพฤติกรรม

ตารางที่ 4.4

เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	t	p
ทัศนคติของผู้บังคับบัญชา	เวลาที่ใช้ในการ	5 - 8 ชั่วโมง	4.36	.628	มากที่สุด	-2.184
	ทำงาน	9 - 12 ชั่วโมง	4.68	.476	มากที่สุด	

ตามตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการที่แตกต่างกันตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมดังนี้

ทัศนคติของผู้บังคับบัญชา

- คนที่ใช้เวลาในการทำงานที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญ ($t=-2.184$, $p=.033^*$)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในประเด็นที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการมีผู้บังคับบัญชาที่ดีและยุติธรรม และทัศนคติของผู้บังคับบัญชา แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชามากเท่ากับสองประเด็นแรก คนที่ทำงานเป็นเวลามาก (9 - 12 ชั่วโมงต่อวัน) นั้นให้ความสำคัญในเรื่องทัศนคติของผู้บังคับบัญชามากกว่าคนที่ใช้เวลาทำงานปกติ ซึ่งเป็นมุมมองที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจกับการมอบหมายงานที่เท่าเทียมกัน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในระดับผู้บังคับบัญชา โดยให้ความรู้ความเข้าใจและให้ความตระหนักรู้ (Awareness) ในการบริหารบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

4.3.2 ความต้องการเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ความต้องการรายปัจจัย

ตารางที่ 4.5

ความต้องการเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและเข้ากันได้	4.48	.640	มากที่สุด
การสื่อสารที่ดีและเข้าใจตรงกันกับเพื่อนร่วมงาน	4.35	.694	มากที่สุด
ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน	4.25	.685	มากที่สุด
ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	4.11	.732	มาก

ตามตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรายปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอันดับแรก คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและเข้ากันได้ซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.48$, $SD=.640$) รองลงมา คือ การสื่อสารที่ดีและเข้าใจตรงกันกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.35$, $SD=.694$) และทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.25$, $SD=.685$) ส่วนความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีความต้องการที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.11$, $SD=.732$)

ความแตกต่างตามลักษณะทั่วไปหรือพฤติกรรม

ตารางที่ 4.6

เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	t	p
การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและเข้ากันได้	อายุ 21-25 ปี	4.62	.498	มากที่สุด	3.640	.032*
	26-30 ปี	4.65	.587	มากที่สุด		
	31-35 ปี	4.21	.721	มากที่สุด		
ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	อายุ 21-25 ปี	3.95	.805	มาก	3.401	.040*
	26-30 ปี	4.45	.686	มากที่สุด		
	31-35 ปี	3.96	.624	มาก		

ตามตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการที่แตกต่างกันตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมดังนี้

การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและเข้ากันได้

- คนที่อายุต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและเข้ากันได้อย่างมีนัยสำคัญ ($t=-3.640$, $p=.032^*$)

ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน

- คนที่อายุต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญ ($t=3.401$, $p=.040^*$)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในประเด็นที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและเข้ากันได้, การสื่อสารที่ดีและเข้าใจตรงกันกับเพื่อนร่วมงาน, ทักษะคิดของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก ส่วนความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานนั้นกลับเป็นคนกลุ่มอายุ 26-30 ปีที่มีความต้องการมากกว่ากลุ่มอื่น คนกลุ่มอายุที่มากที่สุดในกลุ่มมิลเลนเนียล (31-35 ปี) มีความต้องการการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและเข้ากันได้น้อยกว่าคนกลุ่มอื่น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้องค์กรให้ความสำคัญกับการสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เสริมสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากร

4.3.3 ความต้องการเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน

ความต้องการรายปัจจัย

ตารางที่ 4.7

ความต้องการเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกัน	4.34	.691	มากที่สุด
บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง	4.29	.723	มากที่สุด
การเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้	3.98	.787	มาก

ตามตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรายปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานอันดับแรก คือ การทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.34$, $SD=.691$) รองลงมา คือ บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง

($\bar{X}=4.29$, $SD=.723$) ส่วนการเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้มีความต้องการที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.98$, $SD=.787$)

ความแตกต่างตามลักษณะทั่วไปหรือพฤติกรรม

ตารางที่ 4.8

เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม		$\bar{X}$	SD	ระดับ	t	p
การทำงานเป็นทีม	อายุ	21-25 ปี	4.38	.669	มากที่สุด	3.335	.042*
ช่วยเหลือกัน		26-30 ปี	4.60	.598	มากที่สุด		
		31-35 ปี	4.08	.717	มาก		

ตามตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการที่แตกต่างกันตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมดังนี้

การทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกัน

- คนที่อายุต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันอย่างมีนัยสำคัญ ($t=-3.335$, $p=.042^*$)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในประเด็นที่เกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันและบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองเป็นอย่างมาก ส่วนการเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้นั้นคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญน้อยกว่าสองประเด็นแรก คนกลุ่มอายุที่มากที่สุดในกลุ่มมิลเลนเนียล (31-35 ปี) ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันน้อยกว่าคนกลุ่มอื่น ในทางกลับกันคนกลุ่มอายุน้อยกลับให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมที่มากกว่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้องค์กรควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองเพื่อสนับสนุนคนกลุ่มนี้ให้ทำงานอย่างมีความสุข

4.3.4 ความต้องการเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว

ความต้องการรายปัจจัย

ตารางที่ 4.9

ความต้องการเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.37	.575	มากที่สุด
เวลาเข้าออกงานที่ยืดหยุ่น	4.02	.739	มาก

ตามตารางที่ 4.9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรายปัจจัยเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวอันดับแรก คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$, $SD=.575$) รองลงมา คือ เวลาเข้าออกงานที่ยืดหยุ่นมีความต้องการอยู่ที่ระดับมากและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.02$, $SD=.739$)

ความแตกต่างตามลักษณะทั่วไปหรือพฤติกรรม

ความแตกต่างของลักษณะทั่วไปไม่มีนัยสำคัญกับความต้องการด้านนี้

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในประเด็นที่เกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว ถึงแม้ว่าคนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญในภาพรวมน้อยกว่า 3 ประเด็นแรก แต่ในรายปัจจัยกลับให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยที่สูง โดยลักษณะทั่วไปที่แตกต่างกันไม่มีผลกับความต้องการด้านนี้นั้นหมายความว่าคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เหมือนกัน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้องค์กรให้ความสำคัญกับการวางแผนงานโดยในการกระจายปริมาณงานและความรับผิดชอบให้เหมาะสม ปรับเปลี่ยนเวลางานให้ยืดหยุ่นเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีพร้อม ๆ กัน

4.3.5 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้า

ความต้องการรายปัจจัย

ตารางที่ 4.10

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้า

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
โอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ	4.42	.527	มากที่สุด
โอกาสการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้	3.92	.620	มาก
โอกาสในการทำงานต่างประเทศ	3.63	.911	มาก

ตามตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรายปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้าอันดับแรก คือ โอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$, $SD=.527$) ส่วนปัจจัยที่เหลือมีความต้องการอยู่ที่ระดับมาก คือ โอกาสการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ ($\bar{X}=3.92$, $SD=.620$) และโอกาสในการทำงานต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.63$, $SD=.911$)

ความแตกต่างตามลักษณะทั่วไปหรือพฤติกรรม

ตารางที่ 4.11

เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้า

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม		$\bar{X}$	SD	ระดับ	t	p
โอกาสในการทำงานต่างประเทศ	อายุ	21-25 ปี	4.14	.854	มาก	7.018	.002**
		26-30 ปี	3.60	.754	มาก		
		31-35 ปี	3.21	.884	ปานกลาง		
	การศึกษา	ปริญญาตรี	4.51	.506	มากที่สุด	4.328	.032*
		ปริญญาโท	4.20	.523	มาก		
	บทบาท	SE	3.67	.778	มาก	4.059	.003**
		Consultant	3.83	.983	มาก		
		Programmer	3.55	.858	มาก		
		QA	4.13	.806	มาก		
		SA	3.17	.408	ปานกลาง		
		อื่น ๆ	2.00	1.000	น้อย		

ตามตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการที่แตกต่างกันตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมดังนี้

โอกาสในการทำงานต่างประเทศ

- คนที่อายุต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับโอกาสในการทำงานต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ($t=7.018, p=.002^{**}$)
- คนที่มีการศึกษาที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับโอกาสในการทำงานต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ($t=4.328, p=.032^*$)
- คนที่บทบาทที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับโอกาสในการทำงานต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ($t=4.059, p=.003^{**}$)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้า ถึงแม้ว่าคนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับประเด็นนี้น้อยกว่า 3 ประเด็นแรก แต่ในความต้องการรายปัจจัยกลับให้ความสำคัญในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยที่สูง ส่วนโอกาสการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้และโอกาสในการทำงานต่างประเทศนั้นคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญน้อยกว่าประเด็นแรก ความแตกต่างกันของอายุ การศึกษา และบทบาทนั้นมีความต้องการในเรื่องโอกาสในการทำงานต่างประเทศที่ต่างกัน โดยคนที่อายุน้อยจะต้องการทำงานต่างประเทศมากกว่าคนที่มีความอายุมากกว่า คนที่จบปริญญาตรีมีความต้องการมากกว่าคนที่จบปริญญาโท และบทบาท Quality Assurance มีความต้องการมากกว่าบทบาทอื่น จึงสรุปได้ว่ากลุ่มนี้ให้ความสำคัญในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพมาก ส่วนการทำงานต่างประเทศนั้นมีความต่างตามอายุ การศึกษาและบทบาท ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้องค์กรควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน ให้ความสำคัญกับคนเก่ง (Talent) เพื่อให้กลุ่มคนเหล่านี้เห็นเป้าหมายและความก้าวหน้าในองค์กรมากกว่าที่จะแสวงความก้าวหน้าจากองค์กรอื่น

4.3.6 ความต้องการเกี่ยวกับลักษณะงาน

ความต้องการรายปัจจัย

ตารางที่ 4.12

ความต้องการเกี่ยวกับลักษณะงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสม	4.18	.659	มาก
ความพึงพอใจในงานที่ทำ	4.18	.705	มาก
กระบวนการวิธีทำงานและการจัดการที่เป็นระบบขององค์กร	4.12	.650	มาก
ความมั่นคงของงาน	4.02	.807	มาก
ความมีอิสระในการทำงาน	3.95	.765	มาก
ความชัดเจนหน้าที่	3.94	.827	มาก
ความท้าทายในงาน	3.77	.724	มาก
ความทันสมัยของเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน	3.66	.796	มาก
การมีผู้ฝึกสอนงาน	3.58	.808	มาก

ตามตารางที่ 4.12 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรายปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานอันดับแรก คือ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสมซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและความแปรปรวนน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.18$, $SD=.659$) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงานที่ทำ ($\bar{X}=4.18$, $SD=.705$), กระบวนการวิธีทำงานและการจัดการที่เป็นระบบขององค์กร ($\bar{X}=4.12$, $SD=.650$), ความมั่นคงของงาน ($\bar{X}=4.02$, $SD=.807$), ความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X}=3.95$, $SD=.765$), ความชัดเจนหน้าที่ ($\bar{X}=3.94$, $SD=.827$), ความท้าทายในงาน ($\bar{X}=3.77$, $SD=.724$), ความทันสมัยของเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=3.66$, $SD=.796$) และ การมีผู้ฝึกสอนงาน ($\bar{X}=3.58$, $SD=.808$) ตามลำดับ

ความแตกต่างตามลักษณะทั่วไปหรือพฤติกรรม

ตารางที่ 4.13

เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับลักษณะงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม		$\bar{X}$	SD	ระดับ	t	p
ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสม	บทบาท	SE	3.75	.452	มาก	4.562	.001**
		Consultant	3.67	.516	มาก		
		Programmer	4.45	.596	มากที่สุด		
		QA	4.25	.683	มากที่สุด		
		SA	4.67	.516	มากที่สุด		
		อื่น ๆ	3.67	.577	มาก		
กระบวนการวิธีทำงานและการจัดการที่เป็นระบบขององค์กร	จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนองค์กร	ไม่เคยเลย	4.29	.622	มากที่สุด	3.403	.040*
		1-2 ครั้ง	4.00	.645	มาก		
		3-5 ครั้ง	3.60	.548	มาก		
ความทันสมัยของเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน	การศึกษา	ปริญญาตรี	3.80	.842	มาก	2.447	.034*
		ปริญญาโท	3.35	.587	ปานกลาง		
ความท้าทายในงาน	การศึกษา	ปริญญาตรี	3.89	.714	มาก	.183	.045*
		ปริญญาโท	3.50	.688	มาก		
การมีผู้ฝึกสอนงาน	การศึกษา	ปริญญาตรี	3.73	.780	มาก	.013	.025*
		ปริญญาโท	3.25	.786	ปานกลาง		
	การเสนอแนะความคิดเห็น	เสนอแนะเป็นประจำ	3.00	.845	ปานกลาง	6.033	.004**
		เสนอแนะบ้าง	3.78	.735	มาก		
		ไม่เสนอเลย	3.60	.548	มาก		
		หรือ เสนอแนะเมื่อมีคนถาม					

ตามตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการที่แตกต่างกันตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมดังนี้

ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสม

- คนที่บทบาทที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญ ($t=4.562$, $p=.001^{**}$)

กระบวนการวิธีทำงานและการจัดการที่เป็นระบบขององค์กร

- จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนองค์กรมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการวิธีทำงานและการจัดการที่เป็นระบบขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($t=3.403$, $p=.040^*$)

ความทันสมัยของเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน

- คนที่มีการศึกษาที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับความทันสมัยของเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ($t=2.447$, $p=.034^*$)

ความท้าทายในงาน

- คนที่มีการศึกษาที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับความท้าทายในงานอย่างมีนัยสำคัญ ($t=.183$, $p=.045^*$)

การมีผู้ฝึกสอนงาน

- คนที่มีการศึกษาที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับการมีผู้ฝึกสอนงานอย่างมีนัยสำคัญ ($t=.013$, $p=.025^*$)

- คนที่มีการเสนอแนะความคิดเห็นต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับการมีผู้ฝึกสอนงานอย่างมีนัยสำคัญ ($t=6.033$, $p=.004^{**}$)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ถึงแม้ว่าคนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญน้อยกว่าประเด็นอื่นที่ผ่านมา แต่จะเห็นว่าคนที่มียุทธศาสตร์ System Analysis, Programmer และ Quality Assurance นั้นให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสมมากกว่าบทบาทอื่น ๆ ที่เหลือ และคนที่ไม่เคยเปลี่ยนองค์กรเลยนั้นให้ความสำคัญในเรื่องกระบวนการวิธีทำงานและการจัดการที่เป็นระบบขององค์กรมากกว่ากลุ่มอื่นเนื่องจากต้องการอยู่ทำงานในองค์กรนี้และอยากให้องค์กรพัฒนามากกว่าจะเปลี่ยนองค์กร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้องค์กรให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสมในโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรที่มีบทบาท System Analysis, Programmer และ Quality Assurance ซึ่งมีปริมาณงานที่เยอะกว่าบทบาทอื่น

4.3.7 ความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ

ความต้องการรายปัจจัย

ตารางที่ 4.14

ความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การยอมรับและรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.12	.573	มาก
การมีส่วนร่วมและกำหนดทิศทางของบริษัท	3.69	.789	มาก

ตามตารางที่ 4.14 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรายปัจจัยเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับอันดับแรก คือ การยอมรับและรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.12$, $SD=.573$) ส่วนการมีส่วนร่วมและกำหนดทิศทางของบริษัทมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.69$, $SD=.789$)

ความแตกต่างตามลักษณะทั่วไปหรือพฤติกรรม

ความแตกต่างของลักษณะทั่วไปไม่มีนัยสำคัญกับความต้องการด้านนี้

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในประเด็นที่เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ คนกลุ่มนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญมากกว่า 3 ประเด็นแรก และโดยลักษณะทั่วไปที่แตกต่างกันไม่มีผลกับความต้องการด้านนี้ นั่นหมายความว่าคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับเท่า ๆ กัน

4.3.8 ความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางตรง

ความต้องการรายปัจจัย

ตารางที่ 4.15

ความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางตรง

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
เงินเดือน	4.40	.581	มากที่สุด
ผลตอบแทนในรูปโบนัส	4.18	.705	มาก
ผลตอบแทนในรูปหุ้น	3.05	1.022	ปานกลาง

ตามตารางที่ 4.15 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรายปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนทางตรงอันดับแรก คือ เงินเดือนซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.40$, $SD=.581$) รองลงมามีความต้องการอยู่ที่ระดับมาก คือ ผลตอบแทนในรูปโบนัส ($\bar{X}=4.18$, $SD=.705$) ส่วนผลตอบแทนในรูปหุ้นอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.05$, $SD=1.022$)

ความแตกต่างตามลักษณะทั่วไปหรือพฤติกรรม

ตารางที่ 4.16

เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางตรง

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม		$\bar{X}$	SD	ระดับ	t	p
ผลตอบแทนในรูปโบนัส	เพศ	ชาย	4.37	.669	มากที่สุด	2.109	.039*
		หญิง	4.00	.707	มาก		
	การศึกษา	ปริญญาตรี	4.31	.668	มากที่สุด	1.295	.029*
		ปริญญาโท	3.90	.718	มาก		
ผลตอบแทนในรูปหุ้น	การศึกษา	ปริญญาตรี	3.24	.981	ปานกลาง	.269	.018*
		ปริญญาโท	2.60	.995	ปานกลาง		
	การใช้อินเทอร์เน็ต	น้อยกว่า 30 นาที	2.86	1.027	ปานกลาง	4.345	.019*
		เพื่อพักผ่อนในที่	30 นาที - 1 ชม	.968	ปานกลาง		
	ทำงาน	มากกว่า 1 ชม.	3.65	.931	มาก		

ตามตารางที่ 4.16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการที่แตกต่างกันตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมดังนี้

ผลตอบแทนในรูปโบนัส

- เพศที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนในรูปโบนัสอย่างมีนัยสำคัญ ($t=2.109$, $p=.039^*$)

- การศึกษาที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนในรูปโบนัสอย่างมีนัยสำคัญ ($t=1.295$, $p=.029^*$)

ผลตอบแทนในรูปหุ้น

- การศึกษาที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนในรูปหุ้นอย่างมีนัยสำคัญ ($t=.269$, $p=.018^*$)

- เพศที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนในรูปหุ้นอย่างมีนัยสำคัญ ($t=4.345$, $p=.019^*$)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในประเด็นที่เกี่ยวกับผลตอบแทนทางตรง ถึงแม้ว่าคนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญน้อยกว่าหลาย ๆ ประเด็นที่กล่าวมาแล้ว แต่กลับให้ความสำคัญในเรื่องของเงินเดือนโดยมีความต้องการอยู่ระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยที่สูง ส่วนผลตอบแทนในรูปโบนัสมีความสำคัญกับเพศชายและคนที่จบการศึกษาปริญญาตรี ในขณะที่เดียวกันผลตอบแทนในรูปหุ้นกลับมีความต้องการที่น้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้องค์กรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนในเรื่องเงินเดือนและผลตอบแทนในรูปโบนัสที่เหมาะสม

4.3.9 ความต้องการเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

ความต้องการรายปัจจัย

ตารางที่ 4.17

ความต้องการเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การเดินทางที่สะดวก	4.08	.669	มาก
ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน	3.88	.781	มาก
สถานที่ทำงานสวยงามทันสมัย	3.20	.833	ปานกลาง

ตามตารางที่ 4.17 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรายปัจจัยเกี่ยวกับสถานที่ทำงานอันดับแรก คือ การเดินทางที่สะดวกซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.08$, $SD=.669$) รองลงมา คือ ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ($\bar{X}=3.88$, $SD=.781$) ส่วนสถานที่ทำงานสวยงามทันสมัยมีความต้องการอยู่ระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.20$, $SD=.833$)

ความแตกต่างตามลักษณะทั่วไปหรือพฤติกรรม

ตารางที่ 4.18

เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม		$\bar{X}$	SD	ระดับ	t	p
สถานที่ทำงานสวยงามทันสมัย	อายุ	21-25 ปี	3.52	.873	มาก	3.178	.049*
		26-30 ปี	3.20	.768	ปานกลาง		
		31-35 ปี	2.92	.776	ปานกลาง		
	จำนวนครั้งที่เคย					6.568	.010**
	ไม่เคยเลย		3.46	.852	มาก		
	เปลี่ยนองค์กร						
	เปลี่ยนองค์กร	1-2 ครั้ง	3.04	.611	ปานกลาง		
		3-5 ครั้ง	2.20	.837	น้อย		

ตามตารางที่ 4.18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการที่แตกต่างกันตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมดังนี้

สถานที่ทำงานสวยงามทันสมัย

- อายุที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับสถานที่ทำงานสวยงามทันสมัยอย่างมีนัยสำคัญ ($t=3.178$, $p=.049^*$)

- จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนองค์กรที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับสถานที่ทำงานสวยงามทันสมัยอย่างมีนัยสำคัญ ($t=6.568$, $p=.010^{**}$)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในประเด็นที่เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย ถึงแม้จะมีความต้องการที่แตกต่างกันระหว่างคนอายุที่ต่างกันบ้างแต่ก็ยังมีความต้องการในระดับที่ไม่สูงมาก

4.3.10 ความต้องการเกี่ยวกับองค์กร

ความต้องการรายปัจจัย

ตารางที่ 4.19

ความต้องการเกี่ยวกับองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
องค์กรที่มีธรรมาภิบาล	4.00	.771	มาก
องค์กรมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร	3.88	.761	มาก
องค์กรที่กำลังเติบโต	3.85	.755	มาก
ชื่อเสียงขององค์กร	3.43	.809	มาก
องค์กรที่เป็นองค์กรข้ามชาติ	3.40	.908	ปานกลาง

ตามตารางที่ 4.19 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรายปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรอันดับแรก คือ องค์กรที่มีธรรมาภิบาลซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.00, SD=.771) รองลงมา คือ องค์กรมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร ($\bar{X}$ =3.88, SD=.761), องค์กรที่กำลังเติบโต ($\bar{X}$ =3.85, SD=.755) และชื่อเสียงขององค์กร ($\bar{X}$ =3.43, SD=.809) ส่วนการที่เป็นองค์กรข้ามชาติอยู่มีความต้องการอยู่ที่ระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ =3.40, SD=.908)

ความแตกต่างตามลักษณะทั่วไปหรือพฤติกรรม

ตารางที่ 4.20

เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม		$\bar{X}$	SD	ระดับ	t	p
ชื่อเสียงขององค์กร	บทบาท	SE	4.08	.515	มาก	3.284	.011*
		Consultant	3.50	1.049	มาก		
		Programmer	3.05	.785	ปานกลาง		
		QA	3.56	.727	มาก		
		SA	3.17	.753	ปานกลาง		
		อื่น ๆ	3.33	.577	ปานกลาง		

ตามตารางที่ 4.20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการที่แตกต่างกันตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมดังนี้

ชื่อเสียงขององค์กร

- คนที่บทบาทต่างกัันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับชื่อเสียงขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($t=3.284$, $p=.011^*$)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในประเด็นเกี่ยวกับองค์กร คนกลุ่มนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นนี้ ซึ่งหมายความว่าคนกลุ่มนี้ไม่ได้สนใจองค์กรที่จะทำงานด้วยมากไปกว่าคนที่ต้องทำงานด้วย ชื่อเสียงขององค์กรหรือปัจจัยอื่นที่เกี่ยวกับองค์กรไม่ได้มีประเด็นที่คนกลุ่มนี้ต้องการ

4.3.11 ความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางอ้อม

ความต้องการรายปัจจัย

ตารางที่ 4.21

ความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางอ้อม

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	3.57	.951	มาก
สวัสดิการสำหรับสมาชิกครอบครัว	3.38	1.085	ปานกลาง
มีการจัดท่องเที่ยวในหรือต่างประเทศ	2.82	1.102	ปานกลาง

ตามตารางที่ 4.21 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการรายปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนทางอ้อมอันดับแรกคือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลซึ่งมีความต้องการอยู่ที่ระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.57$, $SD=.951$) รองลงมามีความต้องการอยู่ที่ระดับปานกลางคือ สวัสดิการสำหรับสมาชิกครอบครัว ($\bar{X}=3.38$, $SD=1.085$) และมีการจัดท่องเที่ยวในหรือต่างประเทศซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=2.82$, $SD=1.102$)

ความแตกต่างตามลักษณะทั่วไปหรือพฤติกรรม

ตารางที่ 4.22

เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปกับความต้องการเกี่ยวกับผลตอบแทนทางอ้อม

ตัวแปรที่ศึกษา	ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม		$\bar{X}$	SD	ระดับ	t	p
สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	การศึกษา	ปริญญาตรี	3.76	.957	มาก	1.676	.017*
		ปริญญาโท	3.15	.813	ปานกลาง		
สวัสดิการสำหรับสมาชิกครอบครัว	การศึกษา	ปริญญาตรี	3.62	1.007	มาก	.001	.007**
		ปริญญาโท	2.85	1.089	ปานกลาง		
การจัดท่องเที่ยวในหรือต่างประเทศ	บทบาท	SE	2.92	.669	ปานกลาง	3.664	.006**
		Consultant	2.50	.548	น้อย		
		Programmer	2.50	1.185	น้อย		
		QA	3.56	1.094	มาก		
		SA	2.83	.983	ปานกลาง		
		อื่น ๆ	1.33	.577	น้อยที่สุด		

ตามตารางที่ 4.22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการที่แตกต่างกันตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมดังนี้

ชื่อเสียงขององค์กร

- คนที่จบการศึกษาที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ ($t=1.676$, $p=.017^*$)

- คนที่จบการศึกษาที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการสวัสดิการสำหรับสมาชิกครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญ ($t=.001$, $p=.007^{**}$)

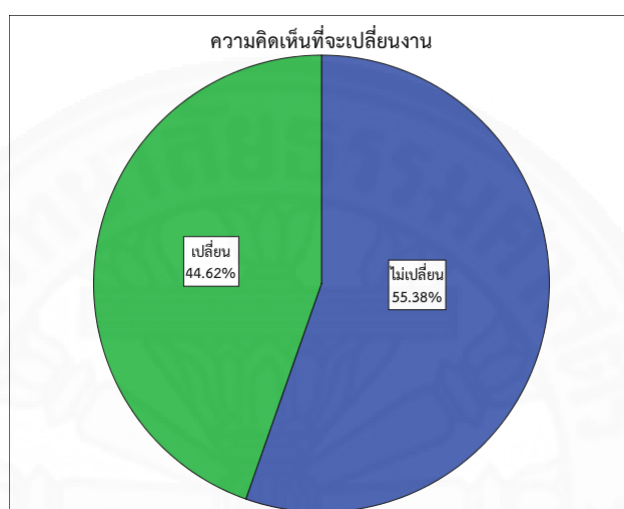
- คนที่จบการศึกษาที่ต่างกันนั้นมีความแตกต่างในความต้องการเกี่ยวกับการจัดท่องเที่ยวในหรือต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ($t=3.664$, $p=.006^{**}$)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าในประเด็นที่เกี่ยวกับผลตอบแทนทางอ้อม คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญน้อยที่สุด โดยเฉพาะการจัดท่องเที่ยวต่างประเทศ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องอื่นมากกว่าเรื่องนี้

4.4 ความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงาน

ความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานในภาพรวม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเปลี่ยนงาน 29 คน (44.62%) และยังไม่คิดจะเปลี่ยนงาน 36 คน (55.38%) ดังภาพที่ 4.17



ภาพที่ 4.17 สัดส่วนความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงาน

ความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานแยกตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม

ตารางที่ 4.23

ความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานแยกตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม

ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม		ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน				Chi Sq. (Sig.)
		ไม่เปลี่ยน		เปลี่ยน		
		จำนวน	%	จำนวน	%	
เพศ	ชาย	18	50.00	12	41.38	2.506 (0.286)
	หญิง	16	44.44	17	58.62	
	ไม่ระบุ	2	5.56			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานแยกตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม

ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม		ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน				Chi Sq. (Sig.)
		ไม่เปลี่ยน		เปลี่ยน		
		จำนวน	%	จำนวน	%	
อายุ	21-25 ปี	8	22.22	13	44.83	5.669
	26-30 ปี	15	41.67	5	17.24	(.059)
	31-35 ปี	13	36.11	11	37.93	
สถานะ	โสด	30	83.33	26	89.66	.538
	สมรส	6	16.67	3	10.34	(.463)
การมีบุตร	มี	2	5.56	2	6.90	.050
	ไม่มี	34	94.44	27	93.10	(.823)
การศึกษา	ปริญญาตรี	24	66.67	21	72.41	.249
	ปริญญาโท	12	33.33	8	27.59	(0.618)
ระยะเวลาที่ทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	6	16.67	6	20.69	7.587
	กับองค์กรในปัจจุบัน 1-3 ปี	10	27.78	14	48.28	(.055)
	4-8 ปี	10	27.78	8	27.59	
	มากกว่า 8 ปี	10	27.78	1	3.45	
จำนวนครั้งที่เคย	ไม่เคยเลย	20	55.56	15	51.72	.203
เปลี่ยนองค์กร	1-2 ครั้ง	13	36.11	12	41.38	(0.904)
	3-5 ครั้ง	3	8.33	2	6.90	
บทบาทหน้าที่	SE	8	22.22	4	13.79	10.213
	Consultant	5	13.89	1	3.45	(0.069)
	Programmer	12	33.33	10	34.48	
	QA	6	16.67	10	34.48	
	SA	5	13.89	1	3.45	
	อื่น ๆ			3	10.34	
เวลาที่ใช้ในเดินทาง	น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	8	22.22	6	20.69	.024
	ต่อวัน 1 - 2 ชั่วโมง	16	44.44	13	44.83	(0.988)
	มากกว่า 3 ชั่วโมง	12	33.33	10	34.48	
เวลาที่ใช้ในการ	5 - 8 ชั่วโมง	20	55.56	20	68.97	1.220
ทำงานต่อวัน	9 - 12 ชั่วโมง	16	44.44	9	31.03	(.269)

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานแยกตามข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม

ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรม		ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน				Chi Sq. (Sig.)
		ไม่เปลี่ยน		เปลี่ยน		
		จำนวน	%	จำนวน	%	
การเสนอแนะความ	เสนอแนะเป็นประจำ	8	22.22	7	24.14	.609
คิดเห็นในที่ทำงาน	เสนอแนะบ้าง	26	72.22	19	65.52	(0.738)
	ไม่เสนอเลยหรือเสนอแนะ	2	5.56	3	10.34	
	เมื่อมีคนถาม					
เวลาที่ใช้อินเทอร์เน็ตน้อยกว่า 30 นาที		5	13.89	9	31.03	2.953
เพื่อพักผ่อนในที่	30 นาที - 1 ชั่วโมง	20	55.56	14	48.28	(0.228)
ทำงาน	มากกว่า 1 ชั่วโมง	11	30.56	6	20.69	
มีกิจกรรมกับเพื่อน	มี	3	8.33	3	10.34	.078
ร่วมงาน	ไม่มี	33	91.67	26	89.66	(0.781)
กำลังศึกษาต่อ	ไม่ได้กำลังศึกษา	34	94.44	24	82.76	2.282
	กำลังศึกษาปริญญาโท	2	5.56	5	17.24	(0.131)
ความพอใจในงาน	ไม่พอใจ	1	2.78	4	13.79	6.577
	เฉย ๆ	12	33.33	15	51.72	(0.037*)
	พอใจ	23	63.89	10	34.48	
ความพอใจใน	ไม่พอใจ	2	5.56	7	24.14	5.078
ผลตอบแทน	เฉย ๆ	17	47.22	13	44.83	(0.079)
	พอใจ	17	47.22	9	31.03	

ตามตารางที่ 4.23 ความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานกับข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม อธิบายได้ดังนี้

เพศ เพศหญิงมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 17 คน (58.62%)

อายุ คนที่อายุ 21-25 ปีมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 13 คน (44.83%)

สถานภาพ คนโสดมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 26 คน (89.66%)

การมีบุตร คนที่ไม่มีบุตรมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 27 คน (93.10%)

การศึกษา คนที่จบการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 21 คน (72.41%)

ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน คนที่ทำงานกับองค์กร 1-3 ปีมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 14 คน (48.28%)

จำนวนครั้งที่เคยเปลี่ยนองค์กร คนที่ไม่เคยเปลี่ยนองค์กรมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 15 คน (51.72%)

บทบาท คนที่มีบทบาท Programmer และ Quality Assurance มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 10 คนเท่ากัน (34.48%)

เวลาที่ใช้ในเดินทางต่อวัน คนที่ใช้เวลาเดินทาง 1 - 2 ชั่วโมงมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 13 คน (44.83%)

เวลาที่ใช้ในการทำงานต่อวัน คนที่ใช้เวลาทำงาน 5 - 8 ชั่วโมงมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 20 คน (68.97%)

การเสนอแนะความคิดเห็นในที่ทำงาน คนที่เสนอแนะบ้างมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 19 คน (65.52%)

เวลาที่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อพักผ่อนในที่ทำงาน คนที่ใช้เล่นอินเทอร์เน็ต 30 นาที - 1 ชั่วโมงมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 14 คน (48.28%)

มีกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน คนที่ไม่มีกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 26 คน (89.66%)

กำลังศึกษาต่อ คนที่ไม่ได้กำลังศึกษามีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 24 คน (82.76%)

ความพอใจในงาน คนที่รู้สึกเฉย ๆ ในงานมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 15 คน (51.72%) และผลการวิเคราะห์พบว่าความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญ ($\chi^2=6.577$, $p=.037$)

ความพอใจในผลตอบแทน คนที่รู้สึกเฉย ๆ ในผลตอบแทนมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด 13 คน (44.83%)

ความแตกต่างของความต้องการ

ตารางที่ 4.24

เปรียบเทียบความต้องการกับความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	t	p
ผลตอบแทนในรูปหุ้น	ไม่เปลี่ยน	3.28	.914	ปานกลาง	2.088	.041*
	เปลี่ยน	2.76	1.091	ปานกลาง		
การเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้	ไม่เปลี่ยน	4.17	.707	มาก	2.149	.036*
	เปลี่ยน	3.76	.830	มาก		

ตามตารางที่ 4.24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการที่แตกต่างกันตามลักษณะดังนี้

ผลตอบแทนในรูปหุ้น

- คนที่มีความต้องการในผลตอบแทนในรูปหุ้นที่ต่างกันนั้นมีความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($t=2.088$, $p=.041^*$)

การเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้

- คนที่มีความต้องการในผลตอบแทนในรูปหุ้นที่ต่างกันนั้นมีความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($t=2.149$, $p=.036^*$)

ความสัมพันธ์ในประเด็นต่าง ๆ กับความคิดที่จะเปลี่ยนงาน

ตารางที่ 4.25

ผลการทดสอบการถดถอยสำหรับตัวแปรที่ทำนายความต้องการเปลี่ยนงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	B	SE B	β	t	p
ความพอใจในงาน	-.344	.087	-.429	-3.966	.000**
ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน	-.169	.055	-.332	-3.051	.004**
ความต้องการผลตอบแทนในรูปหุ้น	-.174	.053	-.362	-3.304	.002**
ความต้องการมีผู้ฝึกสอนงาน	.134	.067	.222	2.011	.049*

จากตารางที่ 4.25 แสดงว่าความพอใจในงาน, ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน, ความต้องการผลตอบแทนในรูปแบบอื่น และความต้องการมีผู้ฝึกสอนงานสามารถพยากรณ์ความต้องการเปลี่ยนงานได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวร่วมกันพยากรณ์ความต้องการเปลี่ยนงานได้ 34.90% มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E. est) -.405 จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อความคิดที่จะเปลี่ยนงานเท่ากับ -.429 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อมีความพอใจในงานลดลงจะมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้น ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อความคิดที่จะเปลี่ยนงานเท่ากับ -.332 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ คนที่มีระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบันน้อยจะมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าคนที่อยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลามากกว่า ความต้องการผลตอบแทนในรูปแบบอื่นมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อความคิดที่จะเปลี่ยนงานเท่ากับ -.362 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามเช่นกัน กล่าวคือ คนที่มีความต้องการในเรื่องผลตอบแทนในรูปแบบอื่นน้อยกว่าจะมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าคนที่มีความต้องการผลตอบแทนในรูปแบบอื่นมากกว่า ความต้องการมีผู้ฝึกสอนงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อความคิดที่จะเปลี่ยนงานเท่ากับ -.222 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือคนที่มีความต้องการเกี่ยวกับการมีผู้ฝึกสอนงานมากจะมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าคนที่มีความต้องการมีผู้ฝึกสอนงานน้อยกว่า

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด บุคลากรที่อยู่กับองค์กรเป็นเวลาน้อยมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าคนที่อยู่มานาน เนื่องจากยังไม่เกิดความผูกพันกับองค์กรและในปัจจุบันบุคลากรทางด้านไอซีก็ยังเป็นที่ต้องการในหลาย ๆ องค์กรทำให้คนสายอาชีพนี้จึงมีทางเลือกค่อนข้างมาก คนที่มีความคิดจะเปลี่ยนงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องผลตอบแทนในรูปแบบอื่นเนื่องจากไม่ต้องการรู้สึกผูกมัดกับองค์กร แต่ให้ความสำคัญกับการมีผู้ฝึกสอนงานมากกว่าซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าอาจต้องการมีผู้ฝึกสอนงานในองค์กรแห่งใหม่ที่กำลังคิดจะเปลี่ยนงานหรือปัจจุบันองค์กรที่ทำงานอยู่ด้วยนั้นขาดการฝึกสอนงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้องค์กรเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะจากบุคลากร เพื่อให้ทราบความต้องการหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน อีกทั้งยังก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรอีกทางหนึ่ง

4.5 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือต้องการได้รับการยอมรับ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา เป็นจำนวน 6 คน (9.23%) ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนกับข้อมูล ความต้องการที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลในหัวข้อ 4.3 ความต้องการในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกับการ ตัดสินใจทำงานกับองค์กร ที่สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาในภาพรวม เป็นอันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.36$, $SD=.510$) และการยอมรับและรับฟังข้อเสนอแนะจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชารายปัจเจกที่มีค่าเฉลี่ยสูง ($\bar{X}=4.12$, $SD=.573$)

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทสรุปท้ายของรายงานวิจัยฉบับนี้อธิบายผลการวิเคราะห์ตามที่กล่าวในบทที่ 4 อันดับแรกผู้กล่าวถึงผลการวิจัยโดยอธิบายข้อมูลของบุคลากร ความต้องการของบุคลากร รวมถึงสาเหตุของการเปลี่ยนงาน และลำดับสุดท้ายจะกล่าวถึงข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กรและการทำวิจัยในครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม ความต้องการและสาเหตุในการเปลี่ยนงานของบุคลากรไอซีทีในกลุ่มมิลเลนเนียลในบริษัทแห่งหนึ่ง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรไอซีทีในบริษัทแห่งหนึ่งที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2539 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแล้วนำไปเก็บโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 80 คน ทำการเก็บข้อมูลได้กลับคืนมาชุดที่สมบูรณ์จำนวน 65 ชุด

ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งเพศหญิงและชายในสัดส่วนใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่อยู่ใน 3 บทบาท คือ Programmer 22 คน (33.85%), Quality Assurance 16 คน (24.62%), และ System Engineer 12 คน (18.46%), ไม่เคยเปลี่ยนองค์กรเลยถึง 35 คน (53.85%), คนส่วนใหญ่ใช้เวลาเดินทางไปทำงาน 1 - 2 ชั่วโมงต่อวัน 29 คน (44.62%) มีการเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงานบ้าง 45 คน (69.23%) และมีกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานสูงถึง 59 คน (90.77%)

ในภาพรวมคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.36$, $SD=.510$) เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.30$, $SD=.569$) และบรรยากาศการทำงาน ($\bar{X}=4.21$, $SD=.601$) เป็น 3 อันดับแรก

การให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมนั้นมีความสอดคล้องกับรายปัจจัยย่อยภายใน แต่มีความแตกต่างกันตามพฤติกรรม คือ คนที่ใช้เวลาในการทำงานต่อวันเป็นเวลานาน (9 - 12 ชั่วโมงต่อวัน) นั้นให้ความสำคัญในเรื่องทัศนคติของผู้บังคับบัญชามากกว่าคนที่ใช้เวลาทำงานปกติ

การให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานนั้นมีความสอดคล้องกับรายปัจจัยย่อยภายใน โดยที่คนกลุ่มอายุ 26-30 ปีนั้นให้ความสำคัญในเรื่องความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนกลุ่มอื่น คนกลุ่มอายุที่มากที่สุดในกลุ่มมิลเลนเนียล (31-35 ปี) ให้ความสำคัญกับการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและเข้ากันได้ไม่น้อยกว่าคนกลุ่มอื่น

การให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานนั้นมีความสอดคล้องกับรายปัจจัยย่อยภายในเช่นกัน โดยคนกลุ่มอายุที่มากที่สุดในกลุ่มมิลเลนเนียล (31-35 ปี) ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันน้อยกว่าคนกลุ่มอื่น ในทางกลับกันคนกลุ่มอายุน้อยกลับให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่า

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยย่อยอื่นนอกเหนือจาก ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศการทำงานที่มีความสำคัญในภาพรวมแล้ว ยังพบว่าคนกลุ่มนี้ยังให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ($\bar{X}=4.42$, $SD=.527$) เงินเดือน ($\bar{X}=4.40$, $SD=.581$) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=4.37$, $SD=.575$) รวมทั้งผลตอบแทนในรูปแบบโบนัสที่เพศชายและคนที่จบการศึกษาปริญญาตรีให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ($\bar{X}=4.37$, $SD=.669$) ($\bar{X}=4.31$, $SD=.668$) อีกด้วย

ผลการวิจัยยังพบอีกว่าความพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากที่สุด บุคลากรที่อยู่กับองค์กรเป็นเวลานานมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานมากกว่าคนที่อยู่มานาน เนื่องจากยังไม่เกิดความผูกพันอีกทั้งในปัจจุบันบุคลากรทางด้านไอซีทีเป็นที่ต้องการเป็นอย่างมากจึงมีทางเลือกในการเปลี่ยนงานที่มากขึ้น คนที่มีความคิดจะเปลี่ยนงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องผลตอบแทนในรูปแบบอื่นเนื่องจากไม่ต้องการรู้สึกผูกมัดกับองค์กร แต่ให้ความสำคัญกับการมีผู้ฝึกสอนงานมากกว่า เนื่องจากอาจต้องการมีผู้ฝึกสอนงานในองค์กรแห่งใหม่ที่กำลังคิดจะเปลี่ยนงานหรือองค์กรปัจจุบันขาดการสอนงานให้กับบุคลากร

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

(1) จากผลการศึกษาทางผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในระดับผู้บังคับบัญชา โดยให้ความรู้ความเข้าใจและให้ความตระหนักรู้ (Awareness) ในการบริหารบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บังคับบัญชามากที่สุด

(2) คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศการทำงานและการทำงานเป็นทีม ทางผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้องค์กรให้ความสำคัญกับการสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เสริมสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากร, ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองเพื่อสนับสนุนคนกลุ่มนี้ให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

(3) องค์กรควรให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องการบริหารจัดการงาน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเพิ่มความรู้ความสามารถในการวางแผนงาน, มีการกระจายปริมาณงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีพร้อม ๆ กัน

(4) องค์กรควรให้ความสำคัญกับผลตอบแทนในเรื่องเงินเดือนและผลตอบแทนในรูปแบบที่เหมาะสม กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน รวมถึงให้ความสำคัญกับคนเก่ง (Talent) เพื่อให้กลุ่มคนเหล่านี้เห็นเป้าหมายและความก้าวหน้าในองค์กรมากกว่าที่จะแสวงความก้าวหน้าจากองค์กรอื่น

(5) ความพึงพอใจในงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะเปลี่ยนงานเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้องค์กรรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ทราบความต้องการหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปวิเคราะห์และปรับปรุงต่อไป อีกทั้งการที่บุคลากรให้ข้อเสนอแนะนั้น จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรอีกทางหนึ่งด้วย

5.2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

(1) การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรในบริษัทหนึ่งเท่านั้น และเพื่อให้เกิดข้อค้นพบใหม่ ๆ ควรจัดให้มีการศึกษาวิจัยต่อเนื่องไปยังองค์กรอื่นหรือศึกษาในภาพรวม เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและการนำไปใช้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

(2) การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลและเนื้อหาสาระจึงเป็นไปในเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรปรับสู่การวิจัยในเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อาจใช้วิธีสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความหนังสือ

- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). Gen Y จับให้มันคั่นให้เวิร์ค. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป
- ซ์ชวาลย์ เรื่องประพันธ์. (2543). สถิติพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 5). ขอนแก่น: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2556). การบริหารค่าจ้างและผลตอบแทน. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์
- ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2554). ความผูกพันทางใจของพนักงานองค์การเอกชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกับองค์การที่เขาทำงาน. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Books and Book Articles

- _____. (1992). The American Heritage Dictionary of English Language. Third Edition. New York: Houghton Mifflin Company.
- Dale Carnegie Training. (2015). Igniting Millennial Engagement: Supervising Similarities, Distinctions, and Realities
- Mowday, R. T; Porter, L. W; Steers, R. M. (1982). Employee-Organization Linkages. New York: Academic Press, Inc.
- PwC and the University of Southern California and the London Business School. (2013). PwC's NextGen: A global generational study. PwC and the University of Southern California and the London Business School
- Strauss, William; Howe, Neil (2000). Millennials Rising: The Next Great Generation. New York: Vintage Original

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- _____. (2554). Why Generation : Generation Y : Gen Y, สืบค้นจาก http://www.sara-dd.com/index.php?option=com_content&view=article&id=235
- _____. (2558). Millennials, สืบค้นจาก <https://en.wikipedia.org/wiki/Millennials>
- _____. (2557). Millennials in Adulthood : Detached from Institutions, Networked with Friends, สืบค้นจาก <http://www.pewsocialtrends.org/2014/03/07/millennials-in-adulthood/>
- _____. (2558). ระบบสถิติทางการทะเบียน, สืบค้นจาก http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age_disp.php

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง พฤติกรรมความต้องการและเหตุผลในการเปลี่ยนงานของบุคลากร ไอซีทีกลุ่มมิลเลนเนียลและแนวทางการปรับตัวขององค์กรในบริษัทแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาพฤติกรรมและเหตุผลในการเปลี่ยนงานของบุคลากร ไอซีทีกลุ่มมิลเลนเนียลหรือกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย และแนวทางการปรับตัวขององค์กรเพื่อตอบรับกับ ยุคสมัยและคนเจนเนอเรชั่นใหม่ แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดของคำถาม ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 ต้องการในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานอยู่กับองค์กร

ตอนที่ 3 การใช้ชีวิตประจำวันและความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นในเรื่องการเปลี่ยนงานและข้อเสนอแนะในการปรับตัวขององค์กร

โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะคำตอบที่เป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้น จะช่วยให้การวิจัยในครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

คำตอบของท่านผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะประมวลผลเป็นรายงานในภาพรวม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง เพียงข้อเดียว

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21-25 ปี

☐ 26-30 ปี

☐ 31-35 ปี

☐ 36-50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

4. บุตร

☐ มีบุตร

☐ ไม่มีบุตร

5. ประวัติการศึกษาสูงสุด
- ☐ อนุปริญญา/ ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
6. ปัจจุบันท่านกำลังศึกษาต่ออยู่หรือไม่
- ☐ ไม่ได้กำลังศึกษา
- ☐ กำลังศึกษาปริญญาตรี ☐ กำลังศึกษาปริญญาโท ☐ กำลังศึกษาปริญญาเอก
7. ประสบการณ์ทำงาน
- ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1-3 ปี ☐ 4-8 ปี
- ☐ มากกว่า 8 ปี
8. ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน
- ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1-3 ปี ☐ 4-8 ปี
- ☐ มากกว่า 8 ปี
9. ท่านเคยเปลี่ยนองค์กรมาแล้วกี่ครั้ง
- ☐ ไม่เคยเลย ☐ 1-2 ครั้ง ☐ 3-5 ครั้ง
- ☐ มากกว่า 5 ครั้ง
10. บทบาทที่รับผิดชอบในการพัฒนาระบบสารสนเทศ
- ☐ Manager ☐ Project Manage) ☐ System Engineer
- ☐ Business Consultant ☐ Programmer ☐ Quality Assurance
- ☐ System Analysis ☐ Software Control ☐ อื่น ๆ _____

ตอนที่ 2 ต้องการในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานอยู่กับองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่านมากที่สุด โดยระดับของความต้องการเป็นดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความต้องการมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1. ลักษณะองค์กร						
1.1	ชื่อเสียงขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
1.2	องค์กรที่กำลังเติบโตเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
1.3	องค์กรที่มีธรรมาภิบาลเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
1.4	องค์กรที่เป็นองค์กรข้ามชาติเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
1.5	องค์กรมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของท่านเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
2. ผลตอบแทน						
2.1	เงินเดือนเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
2.2	ผลตอบแทนในรูปแบบโบนัสเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
2.3	ผลตอบแทนในรูปแบบหุ้นเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
2.4	สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
2.5	มีการจัดท่องเที่ยวในหรือต่างประเทศเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
2.6	สวัสดิการสำหรับสมาชิกครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
3. ผู้บังคับบัญชา						
3.1	การมีผู้บังคับบัญชาที่ดีและยุติธรรมเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
3.2	ทัศนคติของผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
3.3	ความผูกพันระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
4. เพื่อนร่วมงาน						
4.1	การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและเข้ากันได้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
4.2	ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
4.3	การสื่อสารที่ดี และเข้าใจตรงกันระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กร ของท่านเพียงใด					
4.4	ความผูกพันระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					

ที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
5. บรรยายภาพการทำงาน						
5.1	การทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
5.2	บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
5.3	การเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
6. ลักษณะงาน						
6.1	ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสมเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
6.2	กระบวนการวิธีทำงานและการจัดการที่เป็นระบบขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
6.3	ความทันสมัยของเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
6.4	ความท้าทายเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
6.5	ความมีอิสระในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
6.6	ความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
6.7	ความมั่นคงของงานเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
6.8	ความชัดเจนหน้าที่ของท่าน (Job Description) เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
6.9	การมีผู้ฝึกสอนงานเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
7. การได้รับการยอมรับ						
7.1	การยอมรับและรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
7.2	การมีส่วนร่วมและกำหนดทิศทางของบริษัทเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
8. การพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้า						
8.1	โอกาสการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
8.2	โอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
8.3	โอกาสในการทำงานต่างประเทศเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
9. สถานที่ทำงาน						
9.1	ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
9.2	การเดินทางที่สะดวกเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
9.3	สถานที่ทำงานสวยงามทันสมัยเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
10. ชีวิตส่วนตัว						
10.1	เวลาเข้าออกงานที่ยืดหยุ่นเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					
10.2	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับองค์กรของท่านเพียงใด					

ตอนที่ 3 การใช้ชีวิตประจำวันและความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. ท่านใช้เวลาเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านและที่ทำงาน (รวมระยะเวลาทั้งไปและกลับ) เฉลี่ยเป็นระยะเวลาเท่าใดใน 1 วัน

- ☐ น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ☐ 1 - 2 ชั่วโมง ☐ 3 - 4 ชั่วโมง
☐ มากกว่า 4 ชั่วโมง

2. ท่านเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านและที่ทำงานด้วยวิธีใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ มอเตอร์ไซด์ส่วนตัว ☐ รถยนต์ส่วนตัว ☐ รถไฟฟ้า
☐ รถโดยสารประจำทาง ☐ มอเตอร์ไซด์รับจ้าง ☐ จักรยาน
☐ เดิน ☐ อื่น ๆ _____

3. ท่านทำงานเฉลี่ยวันละกี่ชั่วโมง

- ☐ น้อยกว่า 5 ชั่วโมง ☐ 5 - 8 ชั่วโมง ☐ 9 - 12 ชั่วโมง
☐ 13 - 15 ชั่วโมง ☐ มากกว่า 15 ชั่วโมง

4. ท่านมักจะเสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ ในเรื่องงาน

- ☐ เสนอแนะเป็นประจำ ☐ เสนอแนะบ้าง ☐ ไม่เสนอเลยหรือเสนอแนะ

เมื่อมีคำถาม

5. ท่านใช้อินเตอร์เน็ตเพื่อพักผ่อนในที่ทำงานเฉลี่ยวันละเท่าใด

- ☐ น้อยกว่า 30 นาที ☐ 30 นาที - 1 ชั่วโมง ☐ 2 - 3 ชั่วโมง
☐ มากกว่า 3 ชั่วโมง

6. ท่านทำกิจกรรมใดบ้างหลังเลิกงานกับเพื่อนร่วมงานใน 1 ปีที่ผ่านมา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ไม่ทำกิจกรรมใดเลย ☐ ออกกำลังกาย ☐ เที่ยวต่างจังหวัด
☐ ดูภาพยนตร์ ☐ สรรสรรค์หลังเลิกงาน ☐ อื่น ๆ _____

7. กิจกรรมยามว่างของท่านหลังเลิกงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ดูหนัง/ละคร ☐ เล่นอินเตอร์เน็ต ☐ เล่นเกมส์
☐ เล่นกีฬา ☐ พักผ่อน ☐ ศึกษาเทคโนโลยีใหม่ ๆ
☐ ศึกษาต่อ ☐ ทำกิจกรรมกับครอบครัว ☐ อื่น ๆ _____

8. ท่านพอใจในงานที่ได้ทำในปัจจุบันหรือไม่

- ☐ พอใจ ☐ เฉย ๆ ☐ ไม่พอใจ

9. ท่านพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันหรือไม่

- ☐ พอใจ ☐ เฉย ๆ ☐ ไม่พอใจ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นในเรื่องการเปลี่ยนงานและข้อเสนอแนะในการปรับตัวขององค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดจะเปลี่ยนงานภายในระยะเวลาเท่าไร

☐ ภายใน 3 เดือน

☐ ภายใน 3 เดือน - 1 ปี

☐ ภายใน 1 - 3 ปี

☐ มากกว่า 3 ปี

☐ ยังไม่คิดจะเปลี่ยนงานในตอนนี้

2. ข้อเสนอแนะที่องค์กรควรปรับเปลี่ยนเพื่อให้ตอบสนองกับยุคสมัยและบุคลากรในปัจจุบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับความร่วมมือ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวสุภาพร เวชวัฒน์
วันเดือนปีเกิด	3 เมษายน พ.ศ. 2524
ตำแหน่ง	หัวหน้าส่วนฝ่ายพัฒนาและให้คำปรึกษาด้านเทคนิค ระบบงานธนาคาร บริษัท ที.เอ็น. เอฟไอ – โซลูชั่น จำกัด
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2545 : วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) (สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	2556 – ปัจจุบัน: หัวหน้าส่วนฝ่ายพัฒนาและให้ คำปรึกษาด้านเทคนิค บริษัท ที.เอ็น. เอฟไอ – โซลูชั่น จำกัด 2546 – 2556: โปรแกรมเมอร์, นักวิเคราะห์ระบบ ธุรกิจซอฟต์แวร์เฮาส์