



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

โดย

นางสาวนิรมล กะการดี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

โดย

นางสาวนิรมล กะการดี



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

FACTORS AFFECTING JOB HOPPING
OF GENERATION Y WORKERS

BY

MISS NIRAMOL KAKARNDÉE



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2017
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

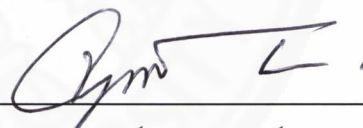
นางสาวนิรมล กะการดี

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y
ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 11 พ.ค. 2561

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



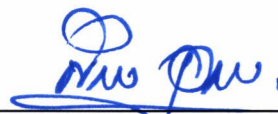
(อาจารย์ ดร. จตุรงค์ นภาพร)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร. เนตรนภา ยาบุชิตะ)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร. พิภพ อุดร)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y
ชื่อผู้เขียน	นางสาวนิรมล กะการดี
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ/มหาวิทยาลัย	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร. เนตรนภา ยาบุษิตะ
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y โดยทำการศึกษาผ่าน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง) ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y จำนวนทั้งสิ้น 282 คน ที่เคยย้ายงานระหว่างองค์กรมาแล้วมากกว่า 2 ครั้งขึ้นไป โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง) ส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y และปัจจัยด้านโอกาสการพัฒนาตนเองส่งผลทางลบต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้จากผลการศึกษาได้นำเสนอข้อเสียที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยเพื่อเป็นข้อคิดและเป็นประโยชน์ให้กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ก่อนตัดสินใจย้ายงาน

คำสำคัญ: การย้ายงานบ่อย, คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

Independent Study	FACTORS AFFECTING JOB HOPPING OF GENERATION Y WORKERS
Author	Miss Niramol Kakarndee
Degree	Master of Business Administration
Faculty/University	Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University
Independent Study Advisor	Associate Professor Natenapha Yabushita, Ph.D.
Academic Year	2017

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine affecting job hopping among the generation Y workers through 5 factors: Compensation, Search a suitable job (The period of experimentation with jobs), Career advancement opportunity, Relationship with supervisor, and Personal development opportunity. The sample for this research consists of 282 generation Y workers who have switched job more than two organizations. Data collection instruments include questionnaire and interview. Results revealed that Compensation and Search a suitable job (The period of experimentation with jobs) positively affect job hopping and Personal development opportunity negatively affect job hopping of generation Y workers at the 0.05 significance level. These findings suggest the disadvantages of job hopping that the generation Y workers should fathom before making switch job decisions.

Keywords: Job-Hopping, Generation Y workers

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีอันเนื่องมาจากความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร. เนตรนภา ยาบุชิตะ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง รวมถึงยังช่วยตรวจทานความถูกต้อง และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร. จตุรงค์ นภทร ประธานกรรมการสอบงานวิจัย ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่งานวิจัย ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกๆ ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ MBA - HRM รุ่นที่ 15 ทุกคนที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลืองานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพื่อนสนิททุกคน เพื่อน “กลุ่มกินด้วยกันไปได้ไกล” “กลุ่มอ่อนนุช - พระราม 3” ที่คอยให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และอยู่เคียงข้างเสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพี่สาวที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญเสมอมา จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

นางสาวนิรมล กะการดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(8)
รายการสัญลักษณ์และคำย่อ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 คำจำกัดความงานวิจัย	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายงานบ่อย (Job Hopping) กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y	5
2.1.1 ความหมายและลักษณะพฤติกรรมการย้ายงานบ่อย	5
2.1.2 พฤติกรรมย้ายงานบ่อย กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y	6
2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อย	8

2.2.1	ปัจจัยทางด้านค่าจ้าง	10
2.2.2	ปัจจัยทางการทดลองงานที่ใช่ (ช่วงทดลอง)	12
2.2.3	ปัจจัยทางด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ	12
2.2.4	ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	13
2.2.5	ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง	14
2.3	ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายงานบ่อย	16
2.4	กรอบแนวคิด	19
2.5	สมมติฐานในการวิจัย	20
บทที่ 3 วิธีการวิจัย		21
3.1	การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
3.1.1	ข้อมูลปฐมภูมิ	21
3.1.2	ข้อมูลทุติยภูมิ	21
3.2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22
3.4	การทดสอบเครื่องมือ	24
3.4.1	การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา	24
3.4.2	การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	25
3.5	การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้	25
3.5.1	สถิติเชิงพรรณนา	25
3.5.2	สถิติเชิงอนุมาน	26
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล		27
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	27
4.2	ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	34
4.2.1	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลค่าของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	34
4.3	ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย	38
4.4	การอภิปรายผลการวิจัย	44

4.4.1 การวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อย ของคณวิทำงานกลุ่ม Generation Y	45
4.4.2 การวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลต่อคณวิทำงานกลุ่ม Generation Y ที่ย้าย งานบ่อย	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	49
5.1 สรุปผลการศึกษา	49
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	49
5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	50
5.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย	51
5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย	52
5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	52
รายการอ้างอิง	53
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	60
ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ จุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)	67
ประวัติผู้เขียน	71

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงข้อดีและข้อเสียของการย้ายงานบ่อยในมุมมองขององค์กรและลูกจ้าง	18
3.1 ผลแสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค	25
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์	27
4.2 แสดงอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง และอายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้ง (ปี)	29
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามครั้งที่ย้ายงาน ขนาดองค์กร และเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y	31
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามครั้งที่ย้ายงาน และเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y	33
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	34
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่า ภาพรวมของตัวแปรแต่ละด้านที่ใช้ในการวิจัย	37
4.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y	38
4.8 แสดงการทดสอบค่าแปรปรวน (ANOVA Test) ในการวิเคราะห์การถดถอย	39
4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) ค่าสถิติที (T) และระดับนัยสำคัญ (Sig.) ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y	39

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	19
4.1 แสดงแนวโน้มของอายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้งของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y	31



รายการสัญลักษณ์และคำย่อ

สัญลักษณ์/คำย่อ

คำเต็ม/คำจำกัดความ

IOC

Index of Item-Objective Congruence

SPSS

Statistical Package for the Social Sciences



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

กล่าวกันว่าคนวัยหนุ่มสาวย้ายงานบ่อยมากกว่าคนวัยกลางคนหรือสูงอายุแล้ว ซึ่งแม้ในปัจจุบันก็พบเหตุการณ์ดังกล่าวทั้งในไทยและในต่างประเทศ ผลการสำรวจความคิดเห็นเรื่องการย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ของสำนักจัดหางาน CareerBuilder ที่ทำการสำรวจกับนายจ้าง ในระดับผู้จัดการจำนวน 2,138 คน และนักทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3,022 คน ในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 2014 พบว่าปัจจุบันพนักงานในองค์กรมากถึงร้อยละ 45 เป็นนักศึกษาจบใหม่ ซึ่งนายจ้างต่างคาดหวังว่าคนทำงานกลุ่มนี้จะไม่ลาออกและคงอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 2 ปี อีกทั้งร้อยละ 43 ของนายจ้างเห็นว่าจะไม่รับคนที่มีประสบการณ์ย้ายงานบ่อยเข้ามาทำงาน อย่างไรก็ตามก็ดีกลับพบว่าในความเป็นจริงแล้วมีนายจ้างมากกว่าร้อยละ 55 ได้รับคนที่เคยย้ายงานบ่อยเข้ามาทำงาน (Bettina Wolf, 2014) นอกจากนี้ยังพบอีกว่าพนักงานที่เข้ามาทำงานในช่วงเวลาที่สั้นๆ แล้วลาออกทันทีมีถึงร้อยละ 34 ในขณะที่พนักงานที่เข้ามาทำงานไม่ถึง 2 ปีแล้วลาออกมีถึงร้อยละ 40 และพนักงานที่เข้ามาทำงาน 3 ปีขึ้นไปแล้วลาออกมีเพียงร้อยละ 17 สะท้อนให้เห็นถึงอัตราการย้ายงานที่ค่อนข้างสูงและระยะเวลาทำงานกับองค์กรที่สั้นของคนรุ่นใหม่ในสหรัฐอเมริกา

นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Lyons et al. (2015) (อ้างถึงใน จตุรงค์ นภทร, 2560) ซึ่งได้ศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเคลื่อนย้ายอาชีพของคนแคนาดาในแต่ละกลุ่มวัย ได้แก่ กลุ่ม Baby Boomer, กลุ่ม Generation X และ กลุ่ม Generation Y จำนวน 105 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์พบว่า คนกลุ่ม Generation Y มีการย้ายงานในช่วงเวลา 1 ปี มากกว่ากลุ่มคนยุคอื่นๆ 2 - 3 เท่า

ทั้งนี้ปรากฏการณ์ดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นแต่ในสหรัฐอเมริกาและแคนาดาเท่านั้น ในประเทศไทยเองก็กำลังเผชิญกับปัญหาดังกล่าวเช่นกัน จากผลการสำรวจอัตราการลาออกในปี 2560 โดย บริษัท เอออน ฮิววิท ประเทศไทย (จำกัด) ซึ่งเป็นผู้นำด้านที่ปรึกษา HR ระดับโลก สำรวจอัตราการลาออกในประเทศไทย ซึ่งอัตราการลาออกในปี 2560 เพิ่มขึ้นมาที่ร้อยละ 16.6 จากร้อยละ 16.3 และร้อยละ 13.5 ในปี 2559 และ 2558 ตามลำดับ เนื่องจากตลาดแรงงานมีการขยายตัวสูงขึ้น และคนรุ่นใหม่เปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลงในงานมากขึ้น (MediaOutreach, สืบค้น 12 กุมภาพันธ์ 2560: ออนไลน์) นอกจากนี้ การสอบถามความคิดเห็นกับนักทรัพยากรบุคคลทั่วประเทศ จำนวน 480 คนในปี พ.ศ. 2560 โดย จ๊อบไทยดอทคอม เว็บไซต์หางานประเทศไทย (วิจัยทีวี, สืบค้น 15 มกราคม 2560: ออนไลน์) พบว่าปัญหาที่นายจ้างพบจากการทำงานร่วมกับคนรุ่นใหม่มากที่สุดอันดับหนึ่ง คือปัญหาเรื่องการย้ายงานบ่อย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 16.45

แน่นอนว่าการย้ายงานมีทั้งผลดีและผลเสียทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง ตามผลสำรวจของเว็บไซต์กลาสดอร์ (Glassdoor) ในปี ค.ศ. 2009 ที่สอบถามทัศนคติต่อการย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ในยุโรปและสหรัฐอเมริกา พบว่าพนักงานกว่าร้อยละ 57 เชื่อว่าการย้ายงานจะช่วยให้ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าการทำงานอยู่ที่เดิม โดยเฉพาะคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีความคิดว่า การทำงานอยู่ในองค์กรเดิมๆ เป็นระยะเวลาสั้นจะทำให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างในอัตราที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง และมีโอกาสเติบโตในงานน้อยกว่าคนที่เปลี่ยนงานบ่อย (จตุรงค์ นภากาศ, 2560) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มคนดังกล่าวมองว่าการเปลี่ยนงานบ่อยเป็นโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สูงขึ้น

ในอีกด้านหนึ่งสำหรับนายจ้างแล้วการที่พนักงานย้ายงานบ่อยเพื่อหวังได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นกว่าที่ควรจะเป็น ส่งผลกระทบต่อระบบค่าจ้างในองค์กร ซึ่งในระยะยาวแล้วการจ้างคนที่ย้ายงานบ่อย จะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีทั้งต่อลูกจ้างที่ย้ายงาน และต่อนายจ้างเองด้วย โดย Bettina Wolf (2014) ผู้จัดการโครงการสถาบันพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Association for Talent Development: ATD) ประเทศสหรัฐอเมริกา เสนอมุมมองเกี่ยวกับการย้ายงานบ่อยไว้ว่า การย้ายงานบ่อยอาจเกิดประโยชน์ต่อบางอุตสาหกรรมในแง่ที่ว่าได้รับคนที่มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย และขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ซึ่งส่งผลต่อการแข่งขันแย่งชิงคนกลุ่มนี้ในตลาดแรงงาน ยกตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมทางด้านเทคโนโลยี และอุตสาหกรรมบริการ เป็นต้น แต่ข้อเสียที่องค์กรพบก็คือการสูญเสียผลประโยชน์ที่องค์กรคาดว่าจะได้รับจากการลงทุนกับพนักงานในระยะยาว ในขณะที่เดียวกันข้อเสียที่พนักงานพึงระวังก็คือการสูญเสียโอกาสในการพัฒนาความรู้ในงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยสนใจปรากฏการณ์การย้ายงานของคนหนุ่มสาวหรือคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ของไทยในปัจจุบัน และต้องการรู้ว่าการย้ายงานบ่อยของคนกลุ่มนี้ส่งผลดีหรือผลเสียทั้งต่อลูกจ้างที่ย้ายงานบ่อยเองและต่อนายจ้างหรือไม่ อย่างไร กล่าวคือทุกครั้งที่ย้ายงาน พนักงานจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตลอดจริงหรือไม่ นอกเหนือจากค่าจ้างแล้วผลดีที่ได้คืออะไร ขณะเดียวกันผลเสียที่ได้จากการย้ายงานบ่อยคืออะไร เพื่อนำเสนอผลดีและผลเสียดังกล่าวให้แก่คนที่คิดตัดสินใจก่อนย้ายงาน รวมถึงแนวทางแก้ไขสำหรับนายจ้างต่อปัญหาการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะของการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y
2. เพื่อศึกษาว่าการย้ายงานทุกครั้งของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ส่งผลให้เงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกครั้งหรือไม่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง) ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านโอกาสการพัฒนาตนเอง
4. เพื่อนำเสนอปัญหาที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยให้กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ก่อนตัดสินใจย้ายงาน

1.3 ขอบเขตการศึกษา

พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2538 หรือมีอายุระหว่าง 23 – 35 ปี ถือเป็นกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน Generation Y (Zemke et al., 2000 อ้างถึงใน จตุรงค์ นภทร, 2560) ที่เคยย้ายงานมาแล้วอย่างน้อย 2 ครั้งขึ้นไป

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบแนวโน้มของการย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบว่าการย้ายงานทุกครั้งของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ส่งผลให้เงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกครั้งหรือไม่
3. เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง) ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านโอกาสการพัฒนาตนเอง
4. เพื่อนำเสนอปัญหาที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยให้กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ก่อนตัดสินใจย้ายงาน

1.5 คำจำกัดความงานวิจัย

1. การย้ายงานบ่อย (Job Hopping) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่ย้ายงานระหว่างองค์การบ่อย โดยบุคคลจะคงอยู่ในองค์การแต่ละแห่งเป็นช่วงเวลาสั้นๆ ก่อนย้ายงานไปองค์การอื่น

2. คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2538 หรือมีอายุระหว่าง 23 – 35 ปี (Zemke et al., 2000 อ้างถึงใน จตุรงค์ นภทร, 2560) ที่เคยย้ายงานมาแล้วอย่างน้อย 2 ครั้งขึ้นไป

3. ปัจจัยด้านค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) ประกอบไปด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Financial Compensation) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น และ โบนัส เป็นต้น 2) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์การจัดให้เนื่องจากเป็นสมาชิกขององค์การ เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ เงินช่วยเหลือต่างๆ เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ หมายถึง การตัดสินใจย้ายงาน โดยที่บุคคลอาจยังไม่สามารถทราบได้อย่างแน่ชัดว่างานที่ตัดสินใจเลือกแล้วอาจเป็นไปได้ตามที่คาดหวังหรือไม่ จนกว่าจะได้เข้าไปทดลองงานจริง ซึ่งหากงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังบุคคลก็จะแสวงหางานต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าจะได้งานตามที่พึงพอใจ

5. ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง โอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของตน โดยองค์การจะเป็นผู้กำหนดและวางแนวทางการพัฒนาตามสายงานไว้ให้

6. ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง ทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Liden and Maslyn ได้แก่ 1) ความชอบพอ (Affect) 2) ความจงรักภักดี (Loyalty) 3) การร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) และ 4) การให้ความนับถือในความเป็นมืออาชีพ (Professional Effect)

7. ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง หมายถึง โอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเองที่บุคคลได้รับจากองค์การ ทั้งในด้านการได้รับการเรียนรู้เพิ่มเติม การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคคลเกิดการพัฒนาและศักยภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายงานบ่อย (Job Hopping) กับคนวัยทำงาน กลุ่ม Generation Y

- 1) ความหมายและลักษณะพฤติกรรมการย้ายงานบ่อย
 - 2) พฤติกรรมการย้ายงานบ่อยกับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อย
3. ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายงานบ่อย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการย้ายงานบ่อย (Job Hopping) กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

2.1.1 ความหมายและลักษณะพฤติกรรมการย้ายงานบ่อย

นักวิชาการในต่างประเทศได้ศึกษาลักษณะพฤติกรรมของคนที่ย้ายงานระหว่าง องค์การบ่อยมานานกว่า 40 ปีแล้ว แต่เดิม Gheselli (1974) (อ้างถึงใน Kelly Steenackers et al., 2014) ได้เรียกพฤติกรรมนี้ว่า “Hobo-Syndrome” โดยอธิบายว่าพฤติกรรมดังกล่าวเกิดจาก แรงผลักดันจากสัญชาตญาณของแต่ละบุคคล ในขณะที่เดียวกัน Dougherty et al. (1993) ได้อธิบาย ว่าพฤติกรรมการย้ายงานบ่อย (Job Hopping) คือคนที่ย้ายงานระหว่างองค์การบ่อย โดย Khatri et al. (1999) ได้อธิบาย พฤติกรรมการย้ายงานบ่อย แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) บุคคลจะเปลี่ยนงาน เพราะเกิดจากความต้องการภายในที่อยากจะเปลี่ยนงานที่มีความน่าสนใจมากขึ้น 2) บรรยากาศของ การลาออกจากเพื่อนร่วมงานที่เป็นตัวช่วยกระตุ้นให้คนอื่น ๆ อยากเปลี่ยนงานตาม (Abelson, 1993 อ้างถึงใน Khatri et al., 1999)

นอกจากการอธิบายถึงลักษณะพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยแล้ว ยังมีนักวิจัย ต่างประเทศบางคนที่ได้พยายามระบุระยะเวลาของการคงอยู่ในองค์การของบุคคล เพื่อที่จะทำให้เกิด คำจำกัดความของพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังเช่น Kathryn Borman (1991) ได้ให้ คำนิยามของพฤติกรรมการย้ายงานบ่อย กับกลุ่มคนทำงานในสหรัฐอเมริกาที่มีอายุการทำงานใน

องค์การหนึ่งๆ ไม่ถึง 9 เดือน ในขณะที่ Pranaya (2014) ได้ให้คำจำกัดความว่า คือคนที่ย้ายงานทุกๆ 1 - 2 ปี และในปี 2016 Yuen Sze Hang ได้อธิบายถึงพฤติกรรมกรรมการย้ายงานบ่อย ว่าหมายถึง คนที่ ย้ายงานบ่อย โดยคนที่มีพฤติกรรมดังกล่าว จะคงอยู่ในองค์การแต่ละที่เป็นระยะเวลาสั้นๆ ก่อนย้าย งานไปองค์การอื่น

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาข้างต้น จะพบว่างานวิจัยมีเพียงการอธิบายลักษณะ พฤติกรรมการย้ายงานบ่อย และการประมาณการขอบเขตของระยะเวลาในการคงอยู่ในองค์การ เท่านั้น ซึ่งยังพบว่ามีความแตกต่างกันหากวัดตามระยะเวลาดังกล่าว อีกทั้งยังไม่มีตัววัดที่ชัดเจนที่จะ บ่งชี้แน่ชัดถึงพฤติกรรมกรรมการย้ายงานบ่อยได้ ผู้วิจัยจึงสรุปค่านิยามของการย้ายงานบ่อย ไว้ว่า เป็น ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่ย้ายงานระหว่างองค์การบ่อย โดยบุคคลจะคงอยู่ในองค์การแต่ละแห่ง เป็นช่วงเวลาสั้นๆ ก่อนย้ายไปองค์การอื่น สำหรับวิธีการหาความถี่จากจากพฤติกรรมย้ายงานบ่อย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีคำนวณจากอายุงานรวมทั้งหมดต่อจำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน เพื่อศึกษาแนวโน้มและ ลักษณะของพฤติกรรมดังกล่าว

2.1.2 พฤติกรรมย้ายงานบ่อย กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y หรือชื่อที่รู้จักกันโดยทั่วไปในคือ Generation Next, Nexus Generation, Millennials (Lowe et al., 2008; Wong, Gardiner, Lang & Coulon, 2008 อ้างถึงใน Mapule Mofokeng, 2017) คือคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2538 หรือมีอายุ ระหว่าง 18 - 35 ปี (Zemke et al., 2000 อ้างถึงใน จตุรงค์ นภาธร, 2560) หากเปรียบเทียบกับ Generation อื่นๆ ปัจจุบัน Generation Y จัดได้ว่าเป็นประชากรกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในโลก หรือ ประมาณหนึ่งในสามของประชากรโลก (อัจจิมา บำเพ็ญบุญ และคณะ, 2559) และกล่าวได้ว่ากลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มแรงงานกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด ตามผลสำรวจของบริษัท ไพรซ์วอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส จำกัด (PwC) เกี่ยวกับ Next Gen : A global generational study ในปี 2556 พบว่า ในปี 2559 จำนวนคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y จะมีสัดส่วนมากถึงร้อยละ 80 ของแรงงานทั้งหมด ด้วยเหตุนี้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y จึงเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การที่กำลังจะเข้ามาแทนที่คนกลุ่ม Baby Boomers และ Generation X ที่กำลังเตรียมพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุต่อไป

คุณลักษณะในการทำงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y หรือทัศนคติและ พฤติกรรมที่เด่นชัด คือ มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความต้องการความก้าวหน้าในการทำงานอย่างรวดเร็ว ไม่ชอบกฎระเบียบ คือ เน้นผลสำเร็จของงานมากกว่ากระบวนการการทำงาน และมีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ (พรพิมล สุขพงษ์, 2557) ในขณะที่เดียวกันพบว่า การให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานมากกว่ากระบวนการทำงาน ส่งผลให้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีความอดทนในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์การต่ำด้วย (พนิดา ไชยแก้ว, 2559)

แนวโน้มของพฤติกรรมย้ายงานบ่อย เกิดขึ้นกับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยพบได้จากการศึกษาในต่างประเทศ เกี่ยวกับพฤติกรรมย้ายงานบ่อย ในกลุ่มคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y โดยมีการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง ในระดับตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 2,138 คน และนักทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3,022 คน ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่ามากกว่าร้อยละ 55 ของนายจ้างได้รับคนที่ย้ายงานบ่อยเข้ามาทำงานในองค์กร (Bettina Wolf, 2014) โดยคนเหล่านี้มีความคิดเห็นว่าจะอยู่ในองค์กรอีกไม่เกิน 2 ปีหรือน้อยกว่า สอดคล้องกับ Lyons et al. (2014 อ้างถึงใน จตุรงค์ นภทร, 2560) พบว่า คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีการย้ายงานในช่วงเวลา 1 ปี มากกว่ากลุ่มคนยุคอื่นๆ 2 - 3 เท่า กล่าวคือมักจะไม่ชอบปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นระยะเวลานานๆ หากตนเองรู้สึกไม่พอใจกับงานที่ทำอยู่

สำหรับในประเทศไทย ยังพบว่าคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีแนวโน้มการย้ายงานสูง ตามผลสำรวจของ Economic Intelligence Center ที่ได้ทำการสำรวจพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ประมาณ 7,500 ราย พบว่า มากกว่าร้อยละ 50 ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y เปลี่ยนงานมาแล้ว 2 - 3 ครั้ง ภายในระยะเวลาการทำงานไม่ถึง 10 ปี ซึ่งมากกว่ารุ่นอื่นๆ ที่อยู่ในตลาดแรงงานมากกว่า 10 ปี โดยยังคงทำงานอยู่ในที่ทำงานแห่งแรกหรือที่ทำงานแห่งที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y คือ เป็นคนย้ายงานบ่อย มีความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่ำกว่าคนกลุ่มอื่น (วิภาอร อัครวงศ์เสถียร, 2555) และมีความคิดว่าการเปลี่ยนงานเป็นเรื่องปกติ (รัชฎา อสิสนธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2548) ทั้งนี้คุณลักษณะในการทำงาน หรือทัศนคติและพฤติกรรมที่เด่นชัดของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y เช่น ความมั่นใจในตนเองสูง ความต้องการความก้าวหน้าในการทำงานอย่างรวดเร็ว การไม่ชอบกฎระเบียบ คือ เน้นผลสำเร็จของงานมากกว่ากระบวนการทำงาน (พรพิมล สุขพงษ์, 2557) ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อาจทำให้คนกลุ่มนี้ มีความอดทนในการทำงานต่ำ ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำไปด้วย (พนิดา ไชยแก้ว, 2559) เพื่อต้องการความสำเร็จและการเติบโตในงานที่รวดเร็ว

จากงานวิจัยข้างต้นกล่าวได้ว่า คนส่วนมากมักมองว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ย้ายงานบ่อย อาจเกิดจากปัจจัยที่มาจากตัวพนักงานกลุ่มนี้เอง ไม่ว่าจะเป็นเป็นลักษณะพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อการทำงาน มากกว่าปัจจัยด้านภาวะเศรษฐกิจ ปัจจัยของตัวองค์กร หรือปัจจัยด้านตัวงาน ตามที่นักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์แรงงานได้กล่าวไว้ นั่นคือ ในภาวะเศรษฐกิจที่ไม่ดี จำนวนงานที่ดีมีคุณภาพจะมีไม่มากนัก โอกาสความก้าวหน้าภายในองค์กรก็มีต่ำ องค์กรที่เติบโตและอึดตัวแล้วจะมีลำดับขั้นการเลื่อนตำแหน่งที่มากมาย แต่มีพนักงานรุ่นก่อนอยู่ในตำแหน่งนั้นแล้ว โอกาสของพนักงานรุ่นใหม่จึงมีน้อย เป็นต้น ดังนั้นเมื่อภาวะเศรษฐกิจและปัจจัย

ด้านองค์การไม่เอื้อต่อการมีงานที่ดีมีคุณภาพ และโอกาสความก้าวหน้า จึงส่งผลให้คนวัยทำงานรุ่นใหม่ลาออกจากงาน เพื่อแสวงหาโอกาสที่ดีกว่า

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยยึดแนวคิดที่ว่าคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีแนวโน้มย้ายงานบ่อยกว่าคนวัยทำงานกลุ่มอื่นๆ ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเกิดจากลักษณะพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อการทำงานของตัวพนักงานเอง ไม่ใช่ปัจจัยภายนอกทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านองค์การ และด้านตัวงาน ดังนั้นหากสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ได้ก็อาจทำให้อัตราการย้ายงานบ่อยลดลงได้ แต่ทั้งนี้พฤติกรรมและทัศนคติดังกล่าวอาจเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อย

จากการศึกษาแนวคิดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนย้ายงานหรือลาออกจากองค์การเดิมไปสู่องค์การใหม่พบว่ามีการศึกษาไว้ค่อนข้างมาก โดย อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2537) ได้ทำการศึกษาคะเลือนย้ายงานของผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูงจำนวน 50 ราย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยผลักดันที่ทำให้เกิดการย้ายงาน เนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในระบบการบริหาร การขาดโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ส่วนปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายงานมาจากการเสนอลักษณะงานที่น่าสนใจ ค่าตอบแทนที่ดึงดูด และการให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งให้ผลการศึกษาสอดคล้องกับ วินัย ดวงดี (2554 อ้างถึงใน สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ, 2558) ที่พบว่าแรงผลักดันภายในเกิดจากความไม่พึงพอใจในที่ทำงานมีผลทำให้เกิดการลาออก ได้แก่ ลักษณะงานที่ซ้ำซากจำเจ ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สำหรับแรงดึงดูดจากภายนอกองค์การที่ส่งผลให้เกิดการย้ายงาน ได้แก่ โอกาสการได้รับตำแหน่งงานหรือได้รับข้อเสนอจูงใจอื่น ๆ ที่ดีกว่า ทั้งนี้ Shikiar and Freudenberg (1982 อ้างถึงใน สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ, 2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y พบว่า ปัจจัยด้านอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจออกจากงาน อีกทั้งปัจจัยผลักดันจากภายในองค์การเดิม ได้แก่ แรงกดดันในองค์การ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ โอกาสทางการศึกษาน้อย และปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การล้วนมีผลทำให้เกิดการลาออกทั้งสิ้น ส่วนในด้านปัจจัยดึงดูดจากองค์การใหม่ ได้แก่ โอกาสในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โอกาสด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงขึ้น รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าทางสายงาน ต่างก็เป็นสิ่งดึงดูดใจให้บุคคลย้ายงานเช่นกัน

นอกจากนี้ Mobley et al. (1979 อ้างถึงใน ปรีทัศน์ คล่องดี และ กาญจน์ระวี อนันต์ อัครกุล, 2558) ได้อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน จะก่อให้เกิดความคิดที่จะลาออก ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางานใหม่ และนำไปสู่ความตั้งใจลาออกในขั้นตอนสุดท้าย แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Junaimah Jauhar et al. (2017) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ พนักงาน Generation Y ในอุตสาหกรรมน้ำมันและพลังงาน จำนวน 107 คน ในประเทศมาเลเซีย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุด รองลงมาคือเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีทัศน์ คล่องดี และ กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล (2558) พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางด้านลบกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และ Vincent Homburg et al. (2013) ทำการศึกษาการตั้งใจย้ายงานของพยาบาล พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานไปสู่องค์กรใหม่คือ ความไม่พึงพอใจในการบริหารและภาวะผู้นำ รองลงมาคือเรื่องค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังพบปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการย้ายงาน โดย Vandana Madhavkumar (2016) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนักศึกษา MBA Generation Y ในประเทศอินเดีย พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน รองลงมาเป็นเรื่อง ความยืดหยุ่นในการทำงาน และการฝึกอบรม ตามด้วยการได้รับงานที่ทำท้าทาย และการศึกษาของ อรรวรรณ วงศ์สนิท (2555) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และ จุติ พงศ์ แก้วคง (2552) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของวิศวกรโยธา คือ ปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ อรรจนา เกตุแก้ว (2557) พบว่าปัจจัยหลัก 5 ด้าน ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานโรงแรม ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ และความยุติธรรมของผลตอบแทนและสวัสดิการ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายงานโดยส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้จะพบว่าลักษณะอาชีพที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการตัดสินใจย้ายงานต่างกัน เช่น พนักงานวิศวกรโยธา มองว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มองว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการศึกษาลึกลงไปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกหรือการย้ายงานโดยทั่วไป ทั้งจากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้นจะพบว่ามีการศึกษาไว้ค่อนข้างมาก แต่ในส่วนของ การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายงานบ่อยอาจพบได้ในงานวิจัยต่างประเทศ โดยในประเทศไทย พบว่ายังมีไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาแนวคิดและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยไว้ดังต่อไปนี้

2.2.1 ปัจจัยทางด้านค่าจ้าง

ค่าตอบแทนและสวัสดิการถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ พนักงาน โดยทั่วไปรางวัลหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (Lawler & Porter, 1967 อ้างถึงใน ชมาภรณ์ ล้อมทอง และคณะ, 2551) คือ 1) รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่างๆ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น 2) รางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่ สิ่งจูงใจภายในของ บุคคลแต่ละคน ซึ่งเป็ผลจากความพอใจที่คนได้รับจากการทำงานใดงานหนึ่ง เพื่อสามารถจำแนก ค่าตอบแทนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

Mondy, R.W. and Noe R.M. (2005) ได้จำแนกประเภทค่าตอบแทน แบ่ง ออกเป็น 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่นายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นตัวเงิน แบ่งออกเป็น 1.1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Financial Compensation) ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง (Wage) ที่นายจ้างจ่ายให้ตามระยะเวลาปรับเปลี่ยนตาม ชั่วโมงการปฏิบัติงาน, เงินเดือน (Salary) คือ จำนวนเงินที่นายจ้างเหมาจ่ายให้เป็นเดือน หรือตาม ระยะเวลาที่ตกลงร่วมกัน โดยถือเป็นรายได้ประจำเหมาจ่าย, ค่านายหน้าการขาย (Commission) คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายตามผลการปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงไปสู่ผลกำไรขององค์กรด้วย และ โบนัส (Bonus) หรือ รางวัลเหมาจ่ายที่ให้พนักงานเป็นรายครั้งขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ผลประกอบการของบริษัท และนโยบายการจ่ายให้แก่พนักงาน 1.2) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจัดให้เนื่องจากเป็นสมาชิกของ องค์กร เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ เงินช่วยเหลือต่างๆ เป็นต้น 2) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Financial Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่มาจากการทำงานโดยตรง ในรูปแบบการ สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ได้แก่ ตัวงาน (The Job) คือลักษณะของงานที่มีความเหมาะสม สร้างคุณค่าให้กับพนักงานได้ และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (The Job Environment) ทั้งที่เป็น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ดึงดูดให้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ตัดสินใจเข้าร่วมองค์กร หรือ สิ่งที่คนกลุ่มนี้คาดหวังนั้น คือ การคาดหวังที่จะได้รับปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงการให้ รางวัลและการยอมรับ และการให้โอกาสการเติบโตในสายงานมากที่สุด (Kelli Chenkovich and Steven Cates, 2016) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y คือ ความพึงพอใจกับรายได้ที่สูง สวัสดิการที่ยืดหยุ่น (เสาวคนธ์ วิทวัส โอฬาร, 2550) โดยค่าจ้างที่จะทำให้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ตัดสินใจร่วมงานด้วยคือ 1) การเสนอค่าจ้างที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับตลาด ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจประจำปีเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนรวมของทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ประจำปี 2560 (2017 General Industry Total Compensation Survey) ของบริษัทวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน พบว่าสาเหตุการลาออกของพนักงาน สูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น (tcijthai, 2561: ออนไลน์) และยังคงสอดคล้อง กับ ชัยวัฒน์ โปนุพงศ์ (2551) และ พรพิมล สุขพงษ์ (2558) พบว่าความคาดหวังของคนวัยทำงาน กลุ่ม Generation Y ต่อการลาออก คือปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองจาก ความก้าวหน้า ในงาน และ ลักษณะงาน

สิ่งที่องค์กรพึงระวังเกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนก็คือ การกำหนด อัตราค่าจ้างและการบริหารค่าจ้างให้เกิดความเป็นธรรมทั่วทั้งองค์กร จากการวิเคราะห์ ตลาดแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกาในปี 2016 โดย Laura Gardiner นักวิจัยสถาบัน Resolution foundation เกี่ยวกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดยได้ทำการสำรวจกับคนทำงานอายุ ระหว่าง 18 – 29 ปี พบว่า ร้อยละ 69 พนักงานต้องการให้องค์กรบริหารเรื่องค่าตอบแทนให้เกิด ความโปร่งใส เป็นธรรม โดยต้องการเข้าใจหลักการในการจ่ายค่าตอบแทนให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นอาจ กล่าวได้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างและกำหนดนโยบายที่เหมาะสมขององค์กร องค์กรพึงคำนึงถึง ความเสมอภาคภายใน (Internal Equity) ความสามารถแข่งขันภายนอก (External Competition) ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง (Employee Contributions) และ การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Management) (Milkovich & Newman, 2008)

จากการศึกษาข้างต้น พบว่าค่าตอบแทนที่คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ให้ ความสำคัญคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยมองเรื่อง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นเรื่องสำคัญก่อนตัดสินใจย้ายงาน ใน ขณะเดียวกันคนกลุ่มนี้ก็ยังคงต้องการให้องค์กรบริหารค่าจ้างอย่างเหมาะสม เป็นธรรมด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างในงานวิจัยนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) ประกอบไปด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Financial Compensation) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น และ โบนัส เป็นต้น 2) ค่าตอบแทนที่เป็นตัว เงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่

องค์การจัดให้เนื่องจากเป็นสมาชิกขององค์การ เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ เงินช่วยเหลือต่างๆ เป็นต้น

2.2.2 ปัจจัยทางด้านการทดลองงานที่ใช่ (ช่วงทดลอง)

ทฤษฎี Job Shopping

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจย้ายงานในอีกมิติหนึ่ง ได้แก่ ทฤษฎี Job Shopping ซึ่งเป็นการอธิบายถึงรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างองค์การ Lloyd Reynold (1951 อ้างถึงใน William R. Johnson, 1978) ได้อธิบายทฤษฎีนี้โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในเรื่องการตัดสินใจย้ายงาน (Job Shopping) กล่าวคือ ในระหว่างการตัดสินใจย้ายงานใหม่นั้น บุคคลจะไม่สามารถทราบข้อมูลที่แน่ชัดเกี่ยวกับลักษณะงานใหม่ได้อย่างแท้จริง (Imperfect Information) หรือไม่สามารถทำนายเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จะรับจากการทำงานได้อย่างแท้จริง (Job Returns) อาทิเช่น ทักษะการทำงานที่เพิ่มขึ้น การเติบโตในสายงาน เป็นต้น จนกว่าจะเข้าไปทำงานและเกิดประสบการณ์จริงจากการทำงานใหม่แล้วเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่ง การตัดสินใจเลือกงานเช่นนี้ คือการค้นหางานที่ใช่แบบทดลอง (Try out)

หลังจากการเข้าทำงานในที่ทำงานที่ได้เลือกไว้แล้ว บุคคลอาจตัดสินใจเปลี่ยนงานอีกครั้งเมื่อรู้สึกว่าการงานนั้นไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยบุคคลจะมองหางานที่ทำหายกว่าหากรู้สึกว่าคุณสมบัติของตนสูงกว่างานที่ทำในปัจจุบัน หรือหากรู้สึกว่าคุณสมบัติของตนต่ำกว่างานที่ทำในปัจจุบันก็จะมองหางานใหม่ที่เหมาะกับตนมากกว่าแทน ซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่า “การเรียนรู้จากการย้ายงาน” โดยการย้ายงานในกรณีนี้อาจไม่จำเป็นต้องได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นกว่าที่ทำงานก่อนก็ได้ พนักงานอาจยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่ากับที่ทำงานใหม่

จากแนวคิดของทฤษฎี Job Shopping ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการตัดสินใจย้ายงานของบุคคลอาจมาจากปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ หรือการทดลองย้ายงาน บุคคลที่ย้ายงานจะไม่สามารถทราบได้อย่างแน่ชัดว่างานที่ตัดสินใจเลือกแล้วอาจเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ จนกว่าจะได้เข้าไปทดลองงานจริง ซึ่งหากงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังบุคคลก็จะแสวงหางานต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าจะได้งานตามที่พึงพอใจ

2.2.3 ปัจจัยทางด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพเป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าหรือเติบโตในอาชีพ (Deshler, 1997 อ้างถึงใน อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2547) โดยองค์การจะกำหนดและวางแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงานของพนักงานแต่ละคนไว้เป็นลำดับขั้นตอน การวางแผนจะเกิดขึ้นได้ดีก็ต่อเมื่อบุคคลสามารถมองเห็นเส้นทางพัฒนาอาชีพของตนเอง (Career Path) (นฤมล นิราทร, 2534) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าได้แก่ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนทางด้านวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ (ประณต นันทิยะกุล

(2535 อ้างถึงใน น้ำทิพย์ บุตรทศ และ วรณภา ลือกิตินันท์, 2558) ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องมีการควรมีการวางแผนเกี่ยวกับหน้าที่ของพนักงาน (Career Planning) โดยอาศัยความสนใจของพนักงานต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ชีตความสามารถของพนักงาน และการกำหนดเป้าหมายที่พนักงานและองค์กรปรารถนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว อีกทั้งองค์การควรมีการจัดการหน้าที่ของพนักงาน (Career Management) ด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การจัดการประชุมปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน (Career Workshop) เป็นต้น (ฐิระ ประवालพฤษ์, 2538)

จากการสำรวจเพิ่มเติมในต่างประเทศนอกเหนือจากปัจจัยด้านค่าจ้าง ที่ได้เสนอไว้ในหัวข้อข้างต้นแล้ว ยังพบปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ที่ทำให้คนตัดสินใจย้ายงานตามผลการศึกษา ของ PricewaterhouseCoopers พบว่า ปัจจัยที่ดึงดูดให้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่จบการศึกษาใหม่จำนวน 4,364 คน จาก 75 ประเทศ เข้าร่วมงานด้วย อันดับแรกคือ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 52 และการศึกษาของ Khanyile C.C. Nzukuma and Mark Bussin (2011) ได้ศึกษาเรื่องการย้ายงานบ่อยของคนแอฟริกาตำแหน่ง Senior Management พบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนย้ายงานบ่อย มาจากความเห็นในเรื่องการได้รับโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทย โดยพรพิมล สุขพงษ์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ตัดสินใจย้ายงาน โดยทำการสำรวจจากพนักงานธนาคารจำนวน 60 คน ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี และเปลี่ยนงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 - 3 ครั้ง พบว่าความคาดหวังต่อการเปลี่ยนงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อันดับแรก ได้แก่ ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในงาน

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านโอกาสทางความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของตน โดยองค์การจะเป็นผู้กำหนดและวางแนวทางการพัฒนาตามสายงานไว้ให้ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า โอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพจะนำมาซึ่งความประสบความสำเร็จในการทำงาน

2.2.4 ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relations with Supervisors) ตามแนวคิดของ Liden and Maslyn (1998 อ้างถึงใน นภาพรณ อุทัยจรัสศรีศรี, 2554) หมายถึงการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ เป็นรูปแบบที่หัวหน้างานใช้จูงใจ ชี้นำ ทั้งในด้านความเชื่อ ความคิด และพฤติกรรม เพื่อผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยอยู่ในปกครอง มีความก้าวหน้าและบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ มีรูปแบบความสัมพันธ์แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ โดยตามแนวคิดนี้มองว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

นั้น เกิดขึ้นจากหลายองค์ประกอบร่วมกัน คือ 1) ความชอบพอ (Affect) เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่มีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีพื้นฐานมาจากความพึงพอใจ ความประทับใจ มากกว่าในด้านผลงาน โดยรูปแบบความสัมพันธ์อาจพัฒนาจากความเป็นเพื่อน เป็นมิตร ความถูกใจหรือความคล้ายคลึงกันทางด้านกายภาพ เช่น ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ เป็นต้น 2) ความจงรักภักดี (Loyalty) คือการแสดงออกในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ปกป้องซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 3) การร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) การทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มและองค์การร่วมกัน ซึ่งอาจแสดงออกในลักษณะความทุ่มเทให้กับงานร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 4) การให้ความนับถือในความเป็นมืออาชีพ (Professional Effect) หมายถึง ความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกันในการยอมรับในคุณงามความดี และความรู้ความสามารถ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

การศึกษาในปัจจุบันด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและลูกจ้างกับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y พบการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องวัย Generation Y พบว่าลูกน้องรุ่นใหม่คาดหวังต่อหัวหน้างานมากที่สุด โดยคาดหวังว่าระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องจะสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างเท่าเทียมกัน มีระบบการสื่อสารที่ดี สื่อความหมายตรงกัน (เมธิณี สิริสาร, 2554) ในขณะที่การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน โดย ศุภลักษณ์ แลปรัตน์ (2555) ได้ศึกษากับพนักงานธนาคารในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 385 คน พบว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่ความขัดแย้งในความสัมพันธ์จะส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจลาออก

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง ทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Liden and Maslyn ได้แก่ 1) ความชอบพอ (Affect) 2) ความจงรักภักดี (Loyalty) 3) การร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) และ 4) การให้ความนับถือในความเป็นมืออาชีพ (Professional Effect) เพื่อหาว่าปัจจัยดังกล่าวตามองค์ประกอบทั้ง 4 ข้างต้นมีความสัมพันธ์อย่างไรกับการย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

2.2.5 ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง

Alderfer (1972 อ้างถึงใน มิ่งขวัญ พอบุตรดี, 2557) เจ้าของทฤษฎี ERG ทางจิตวิทยาได้ให้ความหมายของ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ไว้ว่า การได้รับโอกาสเพิ่มเติมในการเรียนรู้ การฝึกอบรม รวมถึงการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน

ในขณะที่ Senge (1999) ให้ความหมายว่า โอกาสในการพัฒนาตนเองคือระดับที่บุคคลรู้สึกว่าจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Rego & Pina e Cunha, 2009 อ้างถึงใน Cameron Newton et al., 2014) โดย ปราชญา กล้าผจญ และ พอตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550) ได้กล่าวถึงแนวความคิดการพัฒนาตนเองไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การรับรู้คุณค่า และ เข้าใจตนเอง รับรู้ค่านิยมของตนเองที่ใช้เป็นหลักในการดำเนินชีวิต 2) สามารถจัดการตนเอง ควบคุมอารมณ์ และมีความสามารถในการปรับตัว 3) การตระหนักรู้ทางสังคม และมีความคิดริเริ่ม และ 4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ และการมองโลกในแง่ดี ทั้งนี้การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอบรมเพื่อให้เกิด ดังนั้นการปฏิบัติงานในแต่ละสายอาชีพ จึงจำเป็นต้องมีการได้รับการฝึกอบรมเพื่อที่จะได้มีความชำนาญและก้าวหน้าในงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จูรีรัตน์ พินิจมนตรี (2553) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความมั่นคงทางรายได้

นอกจากนี้ Leonard Nadler (อ้างถึงใน อลิสา ตลิ่งพล, 2550) กล่าวไว้ว่า โดยในระยะเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นเฉพาะการฝึกอบรม (Training) เป็นสำคัญ ต่อมาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มุ่งไปสู่การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ในปัจจุบันแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นไปที่ 3 กิจกรรมที่สำคัญคือ 1) การฝึกอบรม (Training) ซึ่งจัดเป็นการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในงานปัจจุบัน 2) การจัดการศึกษา (Education) เป็นการเรียนเพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต และ 3) การพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นการนำมาใช้ในองค์กร แต่นำการเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) (1972 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วัฒนารมณ, 2540) ที่ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ชั้น แต่ละชั้นสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันหรือเกิดสลับไปมาในแต่ละชั้นได้ คือ ความต้องการมีชีวิตรอด (Existence Needs) ความต้องการการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ซึ่งความต้องการในลำดับนี้มนุษย์จะแสวงหาการพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จ

ในทางเศรษฐศาสตร์ Campbell R et al. (อ้างถึงใน พรรณี จรัมย์พร, 2548) ได้อธิบายไว้ว่า การฝึกอบรมจัดว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์ (Investment in Human Capital) เช่นเดียวกับการลงทุนในการศึกษาที่จะช่วยเพิ่มผลิตภาพ ทำให้บุคคลมีความรู้มากขึ้นก่อให้เกิดเป็นผลประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคต โดยในมุมมองของนายจ้าง การฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับต้นทุนทางตรง เช่น ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าสถานที่ เป็นต้น และยังเกี่ยวข้องกับต้นทุนทางอ้อม เช่น ผลผลิตที่ได้รับจากคนงานในช่วงระหว่างฝึกอบรมอาจจะลดลง แต่ในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ทั้งนายจ้างและลูกจ้างเองต่างก็ได้รับผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น กล่าวคือ นายจ้างได้รับผลประโยชน์จาก

ศักยภาพที่สูงขึ้นของลูกจ้างที่ผ่านการฝึกอบรมซึ่งส่งผลต่อรายรับรวมขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามด้วย ส่วนลูกจ้างที่ผ่านการฝึกอบรมก็สามารถคาดหวังถึงอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นจากศักยภาพที่สูงขึ้นของตนได้

Green et al. (1996) ได้อธิบายเกี่ยวกับการลงทุนในการฝึกอบรมกับการลาออกไว้ 2 แนวทางคือ 1) องค์กรที่มีอัตราการลาออกสูงจะต้องลงทุนด้านฝึกอบรมพนักงานสูงเพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออกไปหรือเพื่อเพิ่มความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน 2) การฝึกอบรมอาจทำให้อัตราการลาออกสูงขึ้น เพราะพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมลาออกไปเพื่องานที่ดีกว่า โดยการศึกษาของ Hossein Nouri and Robert J. Parker (2013) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานตรวจสอบบัญชีในองค์กรขนาดใหญ่ ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่าประสิทธิภาพของการฝึกอบรมส่งผลทางตรงกับความเชื่อมั่นในเรื่องโอกาสเติบโตในสายอาชีพและส่งผลทำให้ความมุ่งมั่นในองค์กรสูงขึ้นและความตั้งใจลาออกของพนักงานลดลง และการศึกษาของ มิ่งขวัญ พอบุตรี (2557) พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรสูงก็ต่อเมื่อพนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองสูง ในทางกลับกันความตั้งใจคงอยู่ในงานจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรต่ำก็ต่อเมื่อพนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองต่ำ

จากการศึกษาข้างต้นเป็นการอธิบายถึงลักษณะของปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยผู้วิจัยได้สรุปว่าหมายถึง โอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเองที่บุคคลได้รับจากองค์กร ทั้งในด้านการได้รับการเรียนรู้เพิ่มเติม การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้น ส่งผลให้ได้รับผลประโยชน์และโอกาสในการเติบโตในอาชีพได้ ผู้วิจัยจึงคิดว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอาจเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

2.3 ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายงานบ่อย

อย่างไรก็ตาม การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการย้ายงานบ่อย นักวิจัยหลายท่านได้มีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัย และผลกระทบของการเกิดพฤติกรรมการย้ายงานบ่อย เพื่อนำเสนอให้เห็นถึงประโยชน์และโทษของการย้ายงานบ่อย ที่องค์กร และลูกจ้าง ได้รับ ดังนี้

1) ข้อดีและข้อเสียต่อองค์กร

หากพิจารณาข้อดีที่องค์กรได้รับจากการย้ายงานบ่อยของลูกจ้างแล้ว ประเด็นที่เป็นผลดีต่อองค์กร คือ ความจำเป็นในการจ้างพนักงานที่มีความรู้ และมีประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กรที่หลากหลาย (Bettina Wolf, 2014) จากผลการสำรวจของ Harris Poll โดย CareerBuilder พบว่าบางอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีการแข่งขันกันแย่งชิงคน

เก่งในแต่ละองค์การ จำเป็นต้องรับพนักงานที่มีการย้ายงานบ่อย โดยนายจ้างมองว่า อุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ จำเป็นต้องรับคนที่ย้ายงานบ่อย เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมด้านการบริการ ด้านการขนส่ง เป็นลำดับ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การย้ายงานบ่อยของกลุ่มคนในอุตสาหกรรมดังกล่าว จะช่วยให้องค์การได้รับประโยชน์จากความรู้ และประสบการณ์ที่หลากหลายของคนเหล่านี้ โดยสามารถนำมาปรับใช้เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์การต่อไปได้ดีกว่าคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

ในด้านข้อเสียต่อองค์การนั้นประเด็นหลัก คือ การสูญเสียผลประโยชน์ระยะยาวจากการลงทุนเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งหากองค์การรับพนักงานที่มีพฤติกรรมย้ายงานบ่อยเข้ามาทำงานในองค์การก็อาจหมายความว่า เสี่ยงต่อการรับคนที่ไม่มีความรู้ ความสามารถตามที่ควรจะเป็นก็เป็นได้ นอกจากนี้ในมุมมองของการบริหารค่าจ้างในองค์การ อาจกระทบต่อระบบโครงสร้างการบริหารค่าจ้างของพนักงานในองค์การ ทำให้พนักงานในองค์การรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างได้ (Laura Gardiner, 2016)

2) ข้อดีและข้อเสียต่อลูกจ้าง

ถึงแม้ว่าจะมีงานวิจัยบางงานที่สะท้อนให้เห็นข้อดีของการย้ายงานบ่อยตามความเชื่อของลูกจ้างไว้ว่าการย้ายงานบ่อยจะทำให้พวกเขาได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นมากกว่าการทำงานอยู่ในองค์การเดิม (Laura Gardiner, 2016; จตุรงค์ นภากาศ, 2560) แต่ก็ยังไม่มีข้อพิสูจน์ในระยะยาวว่าบุคคลดังกล่าวจะได้รับจ้างที่สูงขึ้นจริงหรือไม่หากเปรียบเทียบกับกรณีที่ย้ายงาน

ในขณะที่ข้อเสียของการย้ายงานบ่อยของลูกจ้าง คือ การขาดการพัฒนาความรู้ในสายงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงขาดความน่าเชื่อถือในด้านความจงรักภักดีต่อองค์การในมุมมองของนายจ้าง (Bettina Wolf, 2014) นอกจากนี้ การสำรวจประวัติการทำงานของผู้บริหาร 14,000 คนในอุตสาหกรรมการเงิน ในยุโรปและสหรัฐอเมริกา โดย Career Network ExecuNet ปี 2009 พบว่าร้อยละ 20 ของคนที่ย้ายงานบ่อยมักจะย้ายงานจากตำแหน่งที่สูงไปตำแหน่งที่ต่ำกว่า หรือจากขนาดองค์การที่ใหญ่ไปองค์การที่เล็กกว่า ด้วยเหตุผลคือได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นมากกว่า และร้อยละ 64 ออกจากองค์การขนาดใหญ่ไปองค์การขนาดเล็กกว่า ด้วยเหตุผลการได้รับตำแหน่งที่ใหญ่กว่าเดิม (Monica Hamori, 2010) สอดคล้องกับ การศึกษาของ John A. De Pasquale and Richard A. Lange (1971) ได้ทำการศึกษาการย้ายงานของนักศึกษา MBA ที่จบการศึกษาในปี ค.ศ. 1965 – 1967 จำนวน 5,000 คน ในมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก 12 แห่ง พบว่า การย้ายงานของนักศึกษา MBA มีแนวโน้มที่จะย้ายจากองค์การขนาดใหญ่ไปขนาดเล็กเสมอ ด้วยสาเหตุมาจากการได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งที่รวดเร็วกว่าองค์การขนาดใหญ่ จึงชี้ให้เห็นว่า การตัดสินใจย้ายงานโดยขาดการพิจารณาข้อมูลในด้านลักษณะงาน และโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพโดยพิจารณาจากปัจจัยด้านค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นเป็นสำคัญนั้น ในระยะยาวอาจทำให้พนักงานขาดโอกาสในการเติบโต

ตามสายงานได้ เนื่องจากองค์การไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายงานให้แก่พนักงานอย่างแท้จริง

จากการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียจากการย้ายงานบ่อยที่ส่งผลต่อองค์การ และลูกจ้างนั้น ผู้วิจัยได้สรุปแยกประเด็นเพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

ตารางที่ 2.1

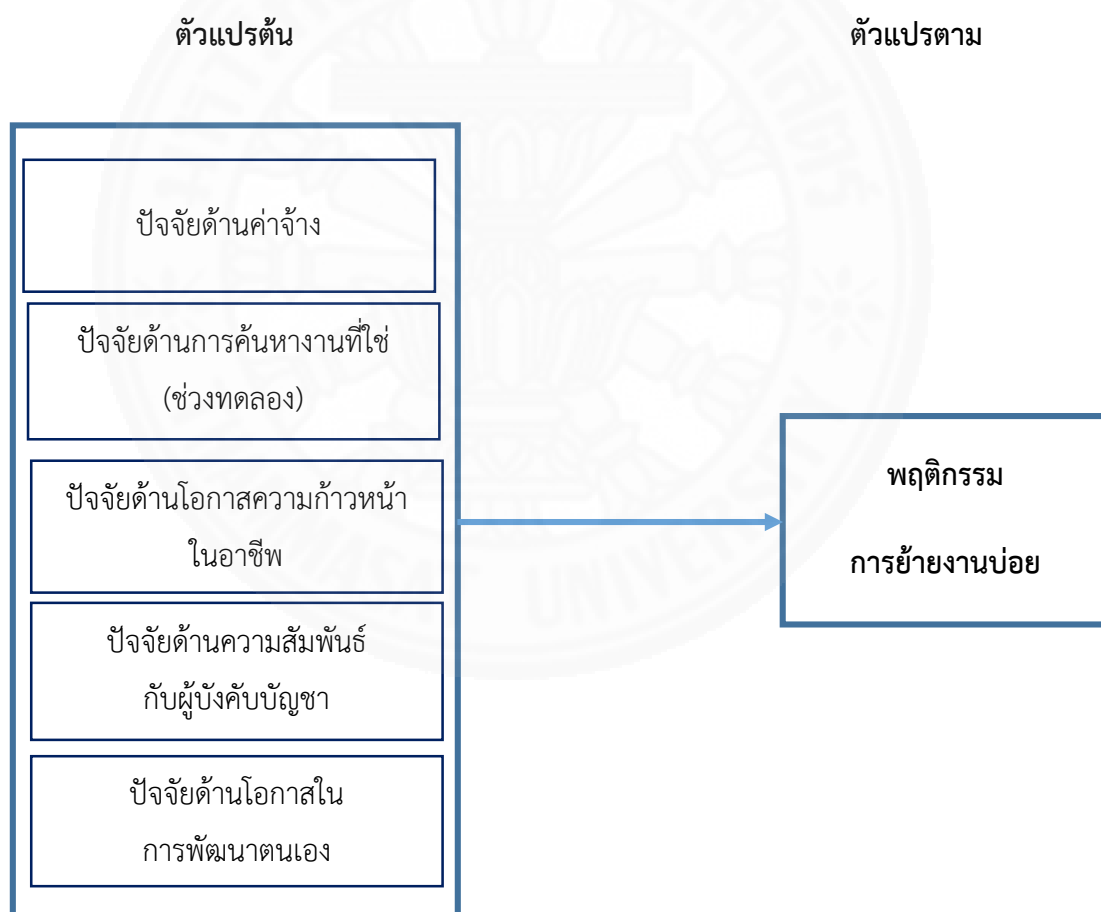
แสดงข้อดีและข้อเสียของการย้ายงานบ่อยในมุมมองขององค์การและลูกจ้าง

นายจ้าง	
ข้อดี	ข้อเสีย
1) คนทำงานมีความรู้ในงานและประสบการณ์ที่หลากหลายจากการทำงานในองค์การหรืออุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน	1) นายจ้างเสียผลประโยชน์ระยะยาวจากการลงทุนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 2) โครงสร้างการบริหารค่าจ้างในองค์การไม่เหมาะสม 3) พนักงานในองค์การเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน จากการบริหารค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม
ลูกจ้าง	
1) ได้รับค่าตอบแทนที่พึงพอใจ 2) ได้รับประสบการณ์การทำงานจากหลากหลายองค์การ หลากหลายอุตสาหกรรม	1) พนักงานขาดการพัฒนาความรู้และทักษะในงานอย่างต่อเนื่อง 2) พนักงานขาดความน่าเชื่อถือด้านความจงรักภักดีต่อองค์การในสายตานายจ้าง 3) พนักงานขาดโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าตามสายอาชีพที่เหมาะสม

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการย้ายงานบ่อย ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีการศึกษาในประเด็นของพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยในต่างประเทศค่อนข้างมาก ทั้งในแง่มุมมองของการอธิบายลักษณะพฤติกรรม การย้ายงานบ่อย การหาแนวโน้มและอัตราการเกิดพฤติกรรม รวมไปถึงการวิเคราะห์หาสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมในแต่ละปัจจัย รวมถึงผลกระทบที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยเพื่อชี้ให้เห็นประโยชน์และโทษที่องค์การและลูกจ้างได้รับ แต่สำหรับการศึกษาในประเทศไทยนั้น คงมีแต่เพียงการศึกษาที่

เกี่ยวข้องกับการลาออก และการย้ายงานโดยทั่วไป โดยการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงไปยังกลุ่มคนที่มีพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยยังมีไม่มากนัก ซึ่งถือเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรข้างต้นที่มีผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y รวมถึงอาจทำให้ทราบถึงข้อดีและข้อเสียที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและลูกจ้างด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในหัวข้อ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y” เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุ ผลกระทบ รวมถึงแนวทางการแก้ไขที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

2.4 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y”

2.5 สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการคั่นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง) ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y



บทที่ 3 วิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยนี้ เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y โดยมีวิธีการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูลคือ

3.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ จะเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยได้ใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ซึ่งใช้ประกอบกับการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งอยู่ในรูปของตำรา เอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระต่างๆ

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เกิดระหว่างปี 2523 – 2538 หรือมีอายุระหว่าง 23 - 35 ปี (Zemke et al., 2000 อ้างถึงใน จตุรงค์ นภธร, 2560) ที่เคยย้ายงานระหว่างองค์การมาแล้วมากกว่า 2 ครั้งขึ้นไป โดยประชากรดังกล่าวเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่มีการอ้างอิงขนาดของประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากสูตร W.G. Cochran (1953)

$$n = \frac{p(1-p)z^2}{d^2}$$

โดย n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

p = สัดส่วนของประชากร (กำหนดสัดส่วนประชากรที่ระดับ 0.50)

$z =$ ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 หรือ นัยสำคัญที่ 0.05

$d =$ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05

ดังนั้นจะได้ว่า

$$n = \frac{(.5)(1 - .5)(1.96)^2}{.0025}$$

$$n = 384.12$$

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือการเลือกจากประชากรวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่เกิดระหว่างปี 2523 – 2538 หรือมีอายุระหว่าง 23 - 38 ปี (Zemke et al., 2000 อ้างถึงใน จตุรงค์ นภทร, 2560) จำนวน 400 คน และมีการย้ายงานระหว่างองค์การอย่างน้อย 2 ครั้งขึ้นไป เพื่อสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุการย้ายงานตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือเป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ในเบื้องต้นโดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 ส่วน โดยอ้างอิงจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นได้เลือกใช้การสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อเก็บข้อมูลที่น่าสนใจเพิ่มเติม รายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเพื่อคัดกรองข้อมูล เพื่อยืนยัน ปีเกิด จำนวนครั้งที่ย้ายงาน เพื่อทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ตรงตามงานวิจัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย อายุ อาชีพ ประสบการณ์ขนาดองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายงานบ่อย ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านค่าจ้าง
- 2) ปัจจัยด้านการคั่นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง)
- 3) ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ
- 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 5) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ลักษณะคำถามในแบบสอบถามทั้งหมดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เกณฑ์พิจารณาการเลือกตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก และมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดคำถามตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

ระดับความเห็น	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
ไม่มีเลย	1	5

ใช้เกณฑ์การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาพิสัย (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2551) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากช่วงคะแนนเฉลี่ยและการแปลผลสามารถกำหนดให้ (ข้อคำถามเชิงบวก)

1.00 – 1.80	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

จากช่วงคะแนนเฉลี่ยและการแปลผลสามารถกำหนดให้ (ข้อคำถามเชิงลบ*)

1.00 – 1.80	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับมาก

2.61 – 3.40	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับน้อย
4.21 – 5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

การหาพฤติกรรมการย้ายงานบ่อย ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณหาพฤติกรรมการย้ายงานบ่อย โดยพิจารณาจากอายุงานทั้งหมด และจำนวนครั้งในการย้ายงาน โดยสามารถพิจารณาได้ดังนี้

$$\text{อัตราการย้ายงาน} = \frac{\text{อายุงานทั้งหมดของพนักงาน}}{\text{จำนวนครั้งในการย้ายงาน}}$$

3.4 การทดสอบเครื่องมือ

3.4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ และคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่เปลี่ยนงานบ่อยจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนภาษาและถ้อยคำที่เหมาะสม เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาก่อนนำไปทดลองใช้ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

ให้	1	เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์
	0	เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่
	-1	เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

จากนั้นนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อคำถาม โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	$\sum R$	คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อ
	N	คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่างคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y จำนวน 30 ชุด และนำกลับมาตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้มากกว่า 0.7 ทำให้แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ซึ่งผลที่ได้เป็นไปตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1

ผลแสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค

ตัวแปร	ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค
ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายงานบ่อย		
- ปัจจัยด้านค่าจ้าง	1 – 5	0.743
- ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง)	6 – 10	0.777
- ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	11 – 15	0.871
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	16 – 20	0.843
- ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง	21 – 25	0.936
รวม	25	
พฤติกรรมการย้ายงานบ่อย	26 – 29	0.822

3.5 การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ (Statistics Package for The Social Sciences - SPSS) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การหาความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage) ในด้านอายุ อาชีพ ประสบการณ์การทำงาน ระดับรายได้ และขนาดองค์กร
2. การวิเคราะห์คะแนนข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแจกแจงความถี่ข้อมูลคะแนน

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งผลมาจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระสองตัวแปรขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์แบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระได้



บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y จำนวน 400 ชุด พบว่าได้แบบสอบถามคืนมาและสามารถนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อจำนวน 282 ชุด คิดเป็นร้อยละ 70.5 ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย
4. การอภิปรายผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ในตารางแจกแจงความถี่ โดยมีข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	83 คน	29.43
หญิง	199 คน	68.44
รวม	282 คน	100.00
2. อายุ		
23 – 25 ปี	6 คน	2.13
26 – 30 ปี	126 คน	44.63
31 – 35 ปี	105 คน	37.23
36 – 38 ปี	45 คน	15.96
รวม	282 คน	100.00

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. สายงานที่สังกัด		
เทคโนโลยีสารสนเทศ	81 คน	28.72
การตลาด/การขาย	63 คน	22.34
การเงิน/การธนาคาร/การบัญชี	61 คน	21.63
งานบุคคล/งานธุรการ	48 คน	17.01
งานบริหารทั่วไป	15 คน	5.32
อื่นๆ	14 คน	4.96
รวม	282 คน	100.00
4. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	182 คน	29.79
ระดับบังคับบัญชา	84 คน	64.54
ระดับผู้บริหารระดับกลาง	16 คน	5.67
รวม	282 คน	100.00
5. จำนวนครั้งที่ย้ายงาน		
2 ครั้ง	64 คน	22.70
3 ครั้ง	110 คน	39.01
4 ครั้ง	50 คน	17.73
5 ครั้ง	40 คน	14.18
6 ครั้ง	14 คน	4.96
7 ครั้ง	4 คน	1.42
รวม	282 คน	100.00

จากตาราง 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามข้อมูลต่างๆ ผลดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 68.44 และเพศชายจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.43

2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 44.33 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 37.23 อายุ

ระหว่าง 36 - 38 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.96 และอายุระหว่าง 23 - 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13

3. สายงานปัจจุบันที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดในสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 28.72 รองลงมาคือสายงานการเงิน การธนาคาร และการบัญชี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.34 สายงานบุคคลและธุรการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.01 สายงานบริหารทั่วไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.32 และสายงานอื่นๆ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.96

4. ระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 29.79 ระดับบังคับบัญชา จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 64.54 และระดับผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67

5. จำนวนครั้งที่ย้ายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ย้ายงานมาแล้ว 3 ครั้ง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 39.01 ย้ายงานมาแล้ว 2 ครั้ง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 ย้ายงานมาแล้ว 4 ครั้ง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.73 ย้ายงานมาแล้ว 5 ครั้ง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.18 ย้ายงานมาแล้ว 6 ครั้ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.96 และย้ายงานมาแล้ว 7 ครั้ง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.42

ทั้งนี้เพื่อพิจารณาอายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้งของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y สามารถคำนวณได้จาก สัดส่วนของอายุงานทั้งหมดต่อจำนวนครั้งที่ย้ายงาน ซึ่งหมายความว่า หากสัดส่วนของอายุงานทั้งหมดต่อจำนวนครั้งที่ย้ายงานมีค่าต่ำ แสดงว่าบุคคลมีการย้ายงานบ่อยเมื่อเปรียบเทียบกับอายุงาน ในขณะที่หากสัดส่วนของอายุงานทั้งหมดต่อจำนวนครั้งที่ย้ายงานมีค่าสูง แสดงว่าบุคคลมีการย้ายงานต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับอายุงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

แสดงอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง และอายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้ง (ปี)

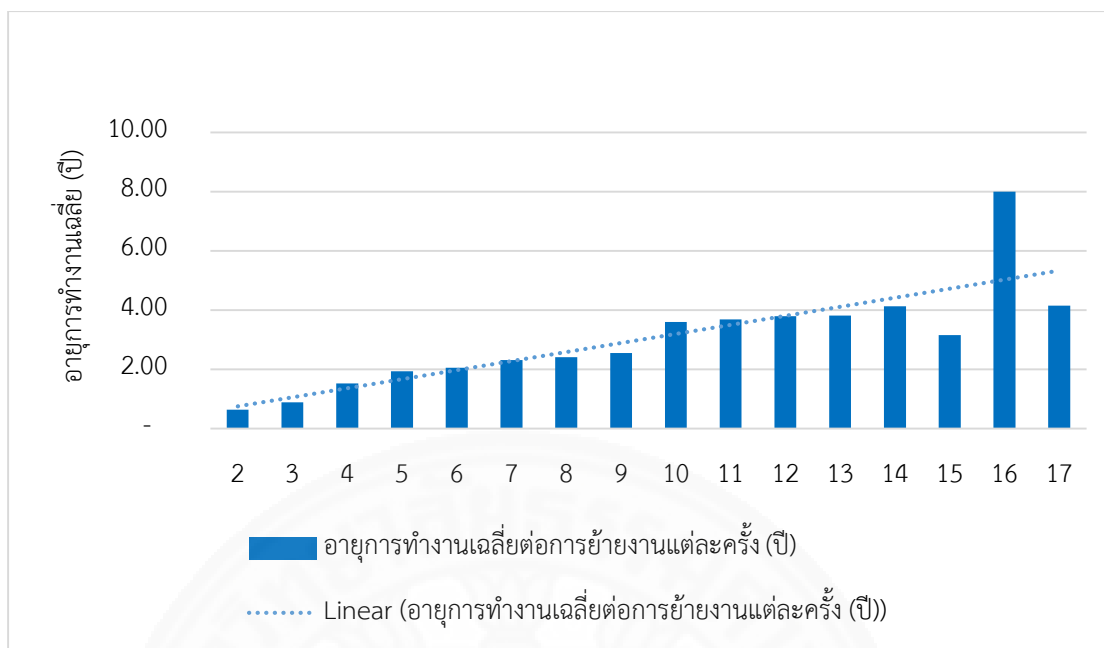
อายุงาน (ปี)	จำนวนคน	อายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้ง (ปี)
2	7	0.64
3	11	0.89
4	21	1.52
5	25	1.93
6	25	2.06

ตารางที่ 4.2

แสดงอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง และอายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้ง (ปี) (ต่อ)

อายุงาน (ปี)	จำนวนคน	อายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้ง (ปี)
7	30	2.32
8	31	2.41
9	10	2.56
10	28	3.60
11	16	3.69
12	31	3.79
13	23	3.82
14	5	4.13
15	14	3.16
16	2	8.00
17	3	4.16
รวม	282	2.75

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุงานต่ำสุด เท่ากับ 2 ปี มีอายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้งต่ำที่สุด เท่ากับ 0.64 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16 ปี มีอายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้งสูงที่สุด เท่ากับ 8.00 โดยเมื่อเปรียบเทียบอายุงานที่แตกต่างกันกับอายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้ง พบว่าคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่มีอายุงาน 8 ปี และ 12 ปี และมีอายุงานเฉลี่ยแต่ละที่เท่ากับ 2.41 ปี และ 3.79 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะมีอายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานน้อยกว่าคนที่อายุการทำงานมากกว่า โดยคนที่อายุงาน 2 ปี มีอายุงานเฉลี่ยแต่ละที่เท่ากับ 0.64 ปี ในขณะที่คนที่อายุงาน 17 ปี มีอายุงานเฉลี่ยแต่ละที่เท่ากับ 4.16 ปี โดยภาพที่ 4.1 จะแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของอายุงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้ง (แกน X) โดยเรียงจากอายุงานน้อยไปมาก (แกน Y)



ภาพที่ 4.1 แสดงแนวโน้มของอายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้งของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ลักษณะการย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ส่วนมากมักพบการย้ายงานบ่อยกับกลุ่มคนที่มีอายุงานเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2 ปี โดยพวกเขาจะทำงานอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ โดยเฉลี่ยเป็นระยะเวลาไม่ถึงหนึ่งปี ในขณะที่คนที่มีอายุงานมากขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรนานขึ้นเรื่อยๆ จึงอาจกล่าวได้ว่า คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่มีอายุงานน้อยจะยังมีการย้ายงานมากกว่าคนที่มีอายุงานมากกว่า

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามครั้งที่ย้ายงาน ขนาดองค์กร และเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

ครั้งที่ย้ายงาน	ขนาดองค์กร	รวม (จำนวนคน)	จำนวนคน (ร้อยละ)
ครั้งที่ 2	ขนาดเล็กย้ายไปขนาดใหญ่	162	57.45
	ขนาดใหญ่ย้ายไปขนาดเล็ก	120	42.55
	รวม	282	100.00

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามครั้งที่ย้ายงาน ขนาดองค์กร และเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น หรือลดลงของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y (ต่อ)

ครั้งที่ย้ายงาน	ขนาดองค์กร	รวม (จำนวนคน)	จำนวนคน (ร้อยละ)
ครั้งที่ 3	ขนาดเล็กย้ายไปขนาดใหญ่	98	45.16
	ขนาดใหญ่ย้ายไปขนาดเล็ก	119	54.84
	รวม	217	100.00
ครั้งที่ 4	ขนาดเล็กย้ายไปขนาดใหญ่	44	40.74
	ขนาดใหญ่ย้ายไปขนาดเล็ก	64	59.26
	รวม	108	100.00
ครั้งที่ 5	ขนาดเล็กย้ายไปขนาดใหญ่	16	27.59
	ขนาดใหญ่ย้ายไปขนาดเล็ก	42	72.41
	รวม	58	100.00
ครั้งที่ 6	ขนาดเล็กย้ายไปขนาดใหญ่	4	23.53
	ขนาดใหญ่ย้ายไปขนาดเล็ก	13	76.47
	รวม	17	100.00
ครั้งที่ 7	ขนาดเล็กย้ายไปขนาดใหญ่	-	-
	ขนาดใหญ่ย้ายไปขนาดเล็ก	4	100.00
	รวม	4	100.00

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาการย้ายงานแต่ละครั้งกับขนาดองค์กรโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำการเปรียบเทียบขนาดองค์กรกับการย้ายงานครั้งก่อนหน้า พบว่า การย้ายงานในครั้งที่ 2 คนส่วนใหญ่จะย้ายงานจากองค์กรขนาดเล็กไปองค์กรขนาดใหญ่ โดยคิดเป็นสัดส่วนเท่ากับ 57.45 ต่อ 42.55 ในขณะเดียวกัน การย้ายงานในครั้งที่ 3 ถึง ครั้งที่ 7 คนส่วนใหญ่จะย้ายงานจากองค์กรขนาดใหญ่ไปองค์กรขนาดเล็ก โดยสัดส่วนการย้ายไปองค์กรขนาดเล็กกว่าคิดเป็นอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อนึ่งค่าจำกัดความของขนาดองค์กรนั้น คือ จำนวนพนักงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเปรียบเทียบเองระหว่างจำนวนพนักงานขององค์กรก่อนหน้า กับจำนวนพนักงานขององค์กรที่ทำงานอยู่ ไม่ใช่ขนาดองค์กรที่กำหนดด้วยขนาดสินทรัพย์หรือยอดขาย

ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามครั้งที่ย้ายงาน และเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงของ
คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

ครั้งที่ย้ายงาน	การเปลี่ยนแปลงของเงินเดือนกับการย้ายงาน		
	จำนวนคนที่เงินเดือน เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	จำนวนคนที่เงินเดือน เท่าเดิม (ร้อยละ)	จำนวนคนที่เงินเดือน ลดลง (ร้อยละ)
ครั้งที่ 2	0.89	0.05	0.06
ครั้งที่ 3	0.87	0.07	0.06
ครั้งที่ 4	0.88	0.07	0.05
ครั้งที่ 5	0.93	0.05	0.02
ครั้งที่ 6	0.82	0.06	0.12
ครั้งที่ 7	0.25	0.75	-

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาการการย้ายงานกับการเปลี่ยนแปลงของเงินเดือน พบว่า การย้ายงานทุกครั้งตั้งแต่ครั้งที่ 2 ถึงครั้งที่ 7 คนส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการย้ายงาน โดยการย้ายงานครั้งที่ 2 มีคนที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 0.89 การย้ายงานครั้งที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 0.87 การย้ายงานครั้งที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 0.88 การย้ายงานครั้งที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 0.93 การย้ายงานครั้งที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 0.82 และการย้ายงานครั้งที่ 7 คิดเป็นร้อยละ 0.25

ในขณะเดียวกันยังมีคนบางส่วนที่ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมจากการย้ายงาน โดยการย้ายงานครั้งที่ 2 มีคนที่ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 0.05 การย้ายงานครั้งที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 0.07 การย้ายงานครั้งที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 0.07 การย้ายงานครั้งที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 0.05 การย้ายงานครั้งที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 0.06 และการย้ายงานครั้งที่ 7 คิดเป็นร้อยละ 0.75

นอกจากนี้ยังพบว่ายังมีคนบางส่วนที่ได้รับเงินเดือนลดลงจากการย้ายงาน โดยการย้ายงานครั้งที่ 2 มีคนที่ได้รับเงินเดือนลดลง คิดเป็นร้อยละ 0.06 การย้ายงานครั้งที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 0.06 การย้ายงานครั้งที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 0.05 การย้ายงานครั้งที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 0.02 การย้ายงานครั้งที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 0.12 และการย้ายงานครั้งที่ 7 ไม่พบการลดลงของเงินเดือน

เมื่อพิจารณาการย้ายงานกับการเปลี่ยนแปลงของเงินเดือน พบว่า การย้ายงานโดยส่วนใหญ่ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น แต่จะพบว่า มีคนส่วนน้อยที่ย้ายงานแล้วได้รับเงินเดือนเท่าเดิม หรือลดลง ผู้วิจัยจึงทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมในรายชื่อที่ได้รับ

เงินเดือนเท่าเดิม หรือลดลง เพื่อค้นหาว่าเหตุใดพวกเขาจึงตัดสินใจย้ายงาน โดยแสดงความคิดเห็นไว้ ดังนี้

“บางที่จะเสนอเงินเดือนให้ในอัตราที่เท่าเดิม แต่ก็สามารถยอมรับได้เพราะได้รับ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้ทำงานที่อยากทำมากขึ้น”

“อยากลองเปลี่ยนสายงานดู แต่ต้องยอมลดเงินเดือนลงเพราะไม่มีประสบการณ์ด้าน ดังกล่าว”

จากความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y บางคนยอมที่จะได้รับเงินเดือนที่เท่าเดิม หรือต่ำกว่า อันเนื่องมาจาก คนกลุ่มนี้อาจ เปรียบเทียบระหว่างการได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่เปลี่ยนแปลง หรือลดลงจากเดิม กับผลประโยชน์ อื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินแล้วพบว่า เป็นสิ่งที่ตนเองยอมรับได้ เช่น การได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การได้ ทำงานที่ท้าทายมากขึ้น และการได้ทดลองงานใหม่ๆ ที่สนใจ เป็นต้น

4.2 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลค่าของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผลการทดสอบการแจกแจง ข้อมูลแบบปกติ และผลการตรวจสอบภาวะร่วมหรือแปรปรวนซ้อนทับของตัวแปรอิสระสองตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลค่าของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลค่า
ปัจจัยด้านค่าจ้าง			
1. ข้าพเจ้าคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	2.6667	0.9369	ระดับปานกลาง*
2. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับลักษณะและ ปริมาณงานที่ทำ	2.9752	0.9634	ระดับปานกลาง*

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลค่า
3. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เป็นตัวเงิน (เช่น โบนัส Incentive Commission เป็นต้น)	3.0071	1.0704	ระดับปานกลาง*
4. ข้าพเจ้าคิดว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจย้ายงาน	3.6277	1.0122	ระดับมาก
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการย้ายงานจะทำให้ได้รับเงินเดือนสูงๆ ได้รวดเร็วกว่าการทำงานอยู่ที่เดิม	4.2092	0.7701	ระดับมากที่สุด
ปัจจัยด้านการคั่นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง)			
6. ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	2.8156	0.9918	ระดับปานกลาง*
7. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายว่าจะย้ายงานภายใน 1 ปีนี้	3.6915	0.9913	ระดับมาก
8. ข้าพเจ้ามักจะมองหาข้อมูลเกี่ยวกับงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.4585	0.9810	ระดับมาก
9. ข้าพเจ้านั่นใจว่างานที่ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกแล้ว จะเป็นไปตามที่คาดหวังไว้เสมอ	3.4752	0.7739	ระดับมาก
10. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะย้ายงาน หากพบว่างานที่ทำอยู่ไม่เป็นไปตามที่ข้าพเจ้าคาดหวังไว้	3.9834	0.7754	ระดับมาก
ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ			
11. ข้าพเจ้าสามารถมีส่วนร่วมวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพได้ โดยบริษัทจะให้โอกาส และสนับสนุนตามความเหมาะสม	3.5496	0.7635	ระดับมาก
12. ข้าพเจ้ามีโอกาที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่งที่มุ่งมั่นและคาดหวังได้	3.7376	0.6441	ระดับมาก
13. บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ	2.7766	0.9562	ระดับปานกลาง*
14. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส	2.5745	0.9636	ระดับน้อย*
15. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน มีความเป็นธรรม และเหมาะสม	2.9397	0.8265	ระดับปานกลาง*

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน			
16. ผู้บังคับบัญชา มักช่วยเหลือข้าพเจ้าในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเสมอ	2.2660	0.7756	ระดับมาก*
17. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาจะให้การ สนับสนุนแนวคิดของข้าพเจ้า	2.3652	0.7717	ระดับมาก*
18. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	1.9113	0.5746	ระดับมาก*
19. ข้าพเจ้ามั่นใจว่า ผู้บังคับบัญชายินดีร่วมทำงานกับ ข้าพเจ้า เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	1.9610	0.6604	ระดับมาก*
20. ข้าพเจ้าเชื่อว่า ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นใน ความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า	2.1596	0.6900	ระดับมาก*
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง			
21. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมและ พัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	2.4681	0.9360	ระดับมาก*
22. หลักสูตรที่ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา มีความทันสมัย และตรงกับความต้องการ	2.6809	1.0216	ระดับปานกลาง*
23. หลักสูตรที่ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	2.4397	0.9460	ระดับมาก*
24. บริษัทมีการส่งเสริม และจัดหลักสูตรการฝึกอบรม ภายในให้ข้าพเจ้าอย่างเหมาะสม	2.6099	1.0212	ระดับปานกลาง*
25. บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้ข้าพเจ้าเข้ารับการ ฝึกอบรมและพัฒนาจากหลักสูตรภายนอก รวมทั้งการ ให้ทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.7553	0.9472	ระดับปานกลาง*

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

พฤติกรรมการย้ายงานบ่อย			
26. ข้าพเจ้าตั้งใจจะย้ายงานในอนาคตอันใกล้	3.5248	0.9662	ระดับมาก
27. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าจะได้รับประโยชน์และผลตอบแทนที่ดีขึ้นจากการย้ายงานเสมอ	3.8830	0.7333	ระดับมาก
28. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการย้ายงานใหม่มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย	3.9078	0.7048	ระดับมาก
29. ข้าพเจ้ามักจะแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับงานใหม่ให้กับคนรอบข้างเสมอ	3.4929	0.9738	ระดับมาก

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลค่า
ปัจจัยด้านค่าจ้าง	3.2972	0.4060	ระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง)	3.4915	0.4831	ระดับมาก
ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	3.1156	0.4299	ระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.1326	0.5450	ระดับมาก*
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง	2.5908	0.8468	ระดับมาก*
พฤติกรรมการย้ายงานบ่อย	3.7021	0.6195	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.6 และ 4.7 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างมีค่าระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2943 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4060 เช่นเดียวกับ ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพที่มีค่าระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1156 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4299

ในขณะที่ ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง) มีค่าระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4915 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4831 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีค่าระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1326 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.5450 ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองมีค่าระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5908 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 0.8468 และพฤติกรรมกรรมการย้ายงานบ่อยมีค่าระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7021 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.6195

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นบันได (Stepwise) เพื่อใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการคั่นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง) ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการย้ายงานบ่อย ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
3	.726 ^c	0.528	0.523	0.42806

c. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านการคั่นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง), ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง, ปัจจัยด้านค่าจ้าง

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y พบว่าปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการคั่นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง) และปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยได้เลือกโมเดลที่ 3 เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) เท่ากับ 0.726 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 มากที่สุด แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ (X) มีความสัมพันธ์กันตัวแปรตาม (Y) มากที่สุด ในที่นี้คือ ตัวแปรด้านปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยการคั่นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง) และปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีค่าเท่ากับ 0.726 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (Coefficient of Multiple Determination) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตามอยู่ร้อยละ $R^2 \times 100$ ในที่นี้คือร้อยละ 52.80

ตารางที่ 4.8

แสดงการทดสอบค่าแปรปรวน (ANOVA Test) ในการวิเคราะห์การถดถอย

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
3	Regression	56.915	3	18.972	103.537	.000 ^d
	Residual	50.939	278	0.183		
	Total	107.854	282			

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการย้ายงานบ่อย

d. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง), ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง, ปัจจัยด้านค่าจ้าง

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) ของปัจจัยในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y รวมทั้งพิจารณาค่าคงที่ (Constant) เพื่อนำมาพยากรณ์สมการเชิงเส้นตรงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) ค่าสถิติที (T) และระดับนัยสำคัญ (Sig.) ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

Coefficients ^a				
Model	B	Beta	T	Sig
(Constant)	0.363		1.573	0.117
ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง)	0.866	0.676	14.005	0.000
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง	-0.135	-0.185	-4.354	0.000
ปัจจัยด้านค่าจ้าง	0.202	0.132	2.788	0.006

จากตารางที่ 4.9 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แบบขั้นบันได (Stepwise) พบว่า ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และปัจจัยด้านค่าจ้าง ปรากฏค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) เนื่องจากมีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 (Sig. < 0.05) และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ส่งผลต่อพฤติกรรมย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y โดย พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Beta) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง) (Beta = 0.676) รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Beta = 0.132) และ ปัจจัยด้านค่าจ้าง (Beta = 0.185) ตามลำดับ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.42806

ในขณะที่ ปัจจัยอีก 2 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่พบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านดังกล่าวไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y = 0.363 + 0.676X_1 - 0.185X_2 + 0.132X_3$$

โดย

X_1 = ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง)

X_2 = ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง

X_3 = ปัจจัยด้านค่าจ้าง

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Multiple Linear Regression ตามตารางที่ 4.4 โดยวิเคราะห์ตัวแปร X จำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1) สมมติฐานย่อยที่ 1 ปัจจัยด้านค่าจ้าง ส่งผล ทางบวกต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ย้ายงานบ่อยเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าจ้างที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อย โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า

“...ยังทำงานกันไปเรื่อยๆ งานยิ่งเยอะ แต่เงินกลับไม่เยอะตามงาน...”

“...การย้ายงานแต่ละครั้งทำให้ได้รับเงินเดือนและโบนัสที่เพิ่มสูงขึ้นกว่าการทำงานอยู่ที่เดิม”

“...การย้ายงานถือเป็นการได้ปรับฐานเงินเดือนที่รวดเร็วมากขึ้น โดยไม่ต้องรอการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร”

“...เงินเดือนที่มากขึ้นหรือสวัสดิการที่น่าสนใจขององค์กรใหม่ เช่น Flexible Benefit เป็นปัจจัยที่ทำให้เลือกย้ายงาน”

จากความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y กลุ่มคนที่ย้ายงานบ่อยพิจารณาเรื่องค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจย้ายงาน ด้วยเหตุผลจากมองว่าการได้รับค่าจ้างจากองค์กรในปัจจุบันไม่คุ้มค่ากับปริมาณงานที่ทำ รวมถึงค่าจ้างและค่าตอบแทนขององค์กรใหม่มีค่าตอบแทนและโบนัสประจำปีที่สูงกว่าปัจจุบัน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังมองว่าหากย้ายงานจะทำให้ได้รับการปรับค่าจ้างที่รวดเร็วกว่าต้องรอปรับเงินเดือนและโบนัสประจำปีขององค์กร

2) สมมติฐานย่อยที่ 2 ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ย้ายงานบ่อยเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไว้ว่า มีความตั้งใจว่าจะย้ายงานภายในระยะเวลา 1 ปีนี้ นอกจากนี้ยังได้แสดงความคิดเห็นไว้เพิ่มเติม ดังนี้

“ปกติมักจะดูข้อมูลงานใหม่ๆ จากเว็บไซต์หางาน เพื่อดูว่ามีงานอะไรน่าสนใจบ้าง หากมีงานที่สนใจก็จะลองยื่นสมัครทิ้งไว้เผื่อไว้เป็นทางเลือก”

“เมื่อรู้สึกว่าการที่ทำไม่ใช่อะไรที่คิดไว้ ก็จะเริ่มมองหางานใหม่ๆ”

“งานไม่ได้เป็นไปอย่างที่คาดหวังไว้ จึงเปลี่ยนงาน ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง ลักษณะงานที่ทำไม่เหมือนที่ตั้งใจไว้ งานจำเจ ไม่ท้าทาย”

“ที่ผ่านมามา ตนเองย้ายงานเฉลี่ย 2 ปีต่อครั้ง และเชื่อว่าการทำงานหลากหลายช่วยให้มีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานอยู่ไม่กี่ที่ แม้บางงานอาจไม่ได้เป็นไปอย่างที่คาดหวังเท่าที่ควร แต่หากเจองานที่ไม่ใช่ก็จะหางานใหม่”

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางคนให้ความเห็นว่า การย้ายงานไม่ได้เป็นผลมาจากการไม่พึงพอใจในงานเดิมเสมอไป แต่อาจเป็นผลมาจากการได้รับโอกาส และมีทางเลือกในงานใหม่ที่ดีกว่าสอดคล้องกับความคิดเห็นดังนี้

“บางครั้งงานในปัจจุบันก็ไม่ได้มีปัญหาอะไร แต่หากมีโอกาสได้งานใหม่ที่ดีกว่าก็พร้อมจะเปลี่ยนงาน”

“มีคนเสนองานใหม่ที่น่าสนใจ ท้าทายกว่า จึงทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงาน”

ในขณะที่บางคนให้ความเห็นว่าสอดคล้องกันว่าการย้ายงานบ่อยมักเกิดขึ้นช่วงเริ่มต้นของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยที่พบว่า คนอายุน้อยมีอัตราการย้ายงานสูงกว่าคนอายุมากกว่ามีอายุงานเฉลี่ยแต่ละที่น้อยกว่าคนอายุงานมากกว่า โดยแสดงความคิดเห็นไว้ว่า

“ช่วงย้ายงานบ่อยมักจะเป็นช่วงเริ่มต้นทำงาน เนื่องจากยังเป็นช่วงที่ค้นหาว่าตัวเองสนใจงานประเภทใด เมื่อพบว่าเข้าไปทำงานแล้วไม่เป็นไปตามที่คาดหวังก็จะหางานใหม่ ต่อเมื่อเจอสายงานที่ใช้แล้ว ก็จะไม่ค่อยย้ายงานแล้ว”

จากความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่ย้ายงานบ่อย มักจะมีพฤติกรรมชอบค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับงานใหม่ๆ โดยการค้นหางานใหม่ๆ นั้น อาจเป็นไปเพื่อมองหาโอกาสในการย้ายงานใหม่ให้กับตนเองหากพบว่ามีงานที่น่าสนใจกว่า โดยที่การตัดสินใจย้ายงานอาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับความไม่พึงพอใจในงานเดิมเสมอไป คนกลุ่มนี้อาจตัดสินใจย้ายงานเพียงเพราะได้รับงานใหม่ที่น่าสนใจ ทำหายกว่า และตรงตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้พวกเขาอาจมีความเชื่อว่าการย้ายงานบ่อยๆ ทำให้ได้รับประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายกว่าคนที่ย้ายงานน้อยกว่า ดังนั้นหากพบว่าเมื่อย้ายงานแล้วไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรืออาจได้รับโอกาสในงานใหม่ที่น่าสนใจกว่า พวกเขาพร้อมที่จะย้ายงานอีกครั้ง จนกว่าจะค้นพบงานที่ใช้ตรงตามความต้องการ

3) สมมติฐานย่อยที่ 3 ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่งผล ทางลบต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

อธิบายได้ว่า หากคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้เกิดการย้ายงานเพิ่มขึ้น แต่เมื่อใดก็ตามหากคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองน้อยหรือในระดับต่ำ ก็จะส่งผลให้เกิดการย้ายงานลดลง

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมว่าเหตุใดการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น จึงกลับทำให้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ย้ายงานบ่อย ได้ดังนี้

“คอร์สฝึกอบรมที่ได้รับจากองค์กรและคิดว่าได้รับประโยชน์ และตรงกับความต้องการที่สุด จะเป็นพวกพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น คอร์สเรียนภาษาอังกฤษ คอร์สเรียน Excel และคอร์สพวกพัฒนาตนเอง เช่น ทักษะภาวะผู้นำ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งทำให้ได้รับประโยชน์กับตัวเองโดยตรง เป็นความรู้ติดตัวไปตลอด เอาไปต่อยอดกับองค์กรอื่นได้”

“เวลาหางาน หากเราผ่านคอร์สฝึกอบรมที่ดี จะช่วยเป็นใบเบิกทางในการหางานใหม่ ทำให้เราได้เปรียบคนอื่น”

“บริษัทส่งไปฝึกอบรมตามสายอาชีพในด้านไอทีกับสถาบันชื่อดังข้างนอก ซึ่งมองว่าเป็นการต่อยอดในอาชีพ เพราะหากใครมีความรู้ด้านนี้ ไม่ว่าจะที่ไหนก็อยากมารับเข้าทำงาน บางที่ซื้อตัวโดยให้เงินสูงมากก็มี”

“คิดว่าได้รับประโยชน์จากคอร์สที่บริษัทจัดให้ ที่ชอบมากที่สุดคือ คอร์สที่ช่วยพัฒนาตนเอง เช่น การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะคิดว่าเราน่าจะนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด”

“การอบรมที่บริษัทจัดให้ เช่น การอบรมการใช้งานระบบใหม่ เป็นคอร์สจำเป็นที่ช่วยให้เราทำงานได้ ถ้าไม่เข้าอบรมก็ทำงานต่อไม่ได้”

“เชื่อว่าเราเรียนรู้ระบบการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรได้ไม่ยาก ใช้เวลาไม่นานในการเรียนรู้ ระบบช่วยทำให้เราทำงานง่ายขึ้น เร็วขึ้น”

จากความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่พึงพอใจหากองค์กรจัดให้มีการฝึกอบรม ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะ และความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นความรู้ที่ติดตัวไปตลอด สามารถนำความรู้ที่ได้นำมาใช้ในงานปัจจุบัน และยังเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อยอดกับองค์กรอื่นในอนาคตอีกด้วย นอกจากนี้ยังมองว่าการได้รับการพัฒนาความรู้ดังกล่าวยังช่วยสนับสนุนให้มีโอกาสในการหางานได้ง่ายขึ้น เนื่องจากความรู้ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม จะเป็นตัวสะท้อนว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นตามที่ได้รับ การฝึกอบรม ซึ่งการได้รับการฝึกอบรมลักษณะนี้ช่วยทำให้ คนวัยทำงานรุ่นใหม่อาจมองว่า พวกเขา มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และมีความได้เปรียบในการเลือกงานมากกว่าคู่แข่งคนอื่นและอาจได้งานที่ดีกว่าในอนาคต เพราะองค์กรในอนาคตก็อาจคาดหวังว่าคนวัยทำงานที่ได้รับการฝึกอบรมต่างๆ น่าจะมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสามารถนำมาปรับใช้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ในส่วนของ การฝึกอบรมบางอย่างที่องค์กรจัดให้เข้าร่วมเพื่อให้ผู้เรียนนำความรู้มาใช้งานได้จริง เช่น การเรียนรู้ระบบ การเรียนรู้ขั้นตอนการทำงานต่างๆ ภายในองค์กร โดยองค์กรจะกำหนดให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจในงาน และปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยประโยชน์ที่ได้รับอาจถูกจำกัด และนำมาใช้กับหน่วยงาน หรือองค์กรปัจจุบันเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ในองค์กรอื่นได้เนื่องจากเป็นระบบ และขั้นตอนการทำงานเกิดขึ้นเฉพาะองค์กรใด องค์กรหนึ่งเท่านั้น ซึ่งคนกลุ่มนี้อาจมองว่าการฝึกอบรมจะช่วยทำให้ทักษะการทำงานในองค์กร ปัจจุบันดีขึ้น ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น และอาจส่งผลให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจกับงานมากขึ้นด้วย

4) สมมติฐานย่อยที่ 4 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผล ต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ย้ายงานบ่อยเพิ่มเติม โดยกลุ่มตัวอย่างได้ แสดงความคิดเห็นไว้ว่า

“องค์กรที่เคยย้ายงานมาส่วนมากก็ไม่ได้มีการวางแผนการพัฒนาสายอาชีพให้กับพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งตนเข้าใจว่าน่าจะมีในองค์กรใหญ่ๆ เท่านั้น และก็คิดว่าเป็น ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งคาดการณ์ได้ยากกว่าการพัฒนาสายอาชีพตามที่องค์กรวางไว้จะ

ประสบความสำเร็จจริงหรือไม่ ซึ่งถ้าเทียบกับการย้ายงานใหม่แล้วจะเห็นผลได้ค่อนข้างชัดเจน และรวดเร็วกว่า ทั้งในด้านตำแหน่งงาน และลักษณะงานด้วย”

“ใช้เวลาในการเติบโตนานเกินไป ถ้าเปลี่ยนงานได้ตำแหน่งเร็วกว่า”

จากความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การที่ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานนี้ เป็นเพราะ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อาจมองว่าโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพที่องค์กรบริหารจัดการให้กับพนักงานในองค์กรนั้นยังเป็นสิ่งที่ไม่เป็นรูปธรรมมากนัก โดยต้องอาศัยเวลาในการเติบโตตามสายงานที่วางไว้ ซึ่งอาจเห็นผลนานเกินไป และอาจยังไม่มั่นใจว่าหากทำตามที่องค์กรวางแผนไว้จะเป็นไปตามที่ได้มีการตกลงกันไว้จริงหรือไม่ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมองว่าปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอาจยังไม่ได้มีความสำคัญที่จะส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยได้

5) สมมติฐานย่อยที่ 5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ไม่ส่งผล ต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ย้ายงานบ่อยเพิ่มเติม โดยกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า

“ที่ผ่านมาเคยเจอทั้งหัวหน้าทั้งดีและไม่ดี แต่ก็คิดว่าเป็นปกติของทุกที่ที่ต้องเจอ”

“เคยเจอหัวหน้าที่ดีมาก ทำงานด้วยแล้วสนุก แต่วันหนึ่งเมื่อได้งานใหม่ที่ดีกว่าก็ตัดสินใจลาออก”

จากความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การที่ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานนี้ เป็นเพราะ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานอาจยังไม่ใช่เหตุผลสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจคงอยู่หรือตัดสินใจย้ายงาน เนื่องจากหากจะตัดสินใจย้ายงาน พวกเขาอาจให้ความสำคัญจากประโยชน์ในด้านอื่นๆ หรือการได้รับงานที่พึงพอใจมากกว่า

4.4 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้

4.4.1 การวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง) และปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1.1) ด้านปัจจัยด้านค่าจ้าง

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านค่าจ้าง ส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ โปนุพงศ์ (2551) และ พรพิมล สุขพงษ์ (2558) ที่พบว่าความคาดหวังต่อการลาออกของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y คือปัจจัยด้านค่าตอบแทน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kelli Chenkovich and Steven Cates (2016) และ เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) ที่กล่าวว่า สิ่งที่คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ใช้ในการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน

การที่คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ย้ายงานบ่อยอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านค่าจ้าง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเป็นเพราะคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มองว่าการย้ายงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้พวกเขาได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส ค่าคอมมิชชั่น หรือสวัสดิการที่ดีขึ้นกว่าเดิม อีกทั้ง การย้ายงานอาจทำให้ได้รับการปรับฐานเงินเดือนที่สูงขึ้นได้อย่างรวดเร็วกว่าการรอปรับเงินเดือนประจำปี โดยคนกลุ่มนี้อาจย้ายงานซ้ำอีกเรื่อยๆ หากพบว่าตนได้รับประโยชน์จากค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากองค์กรอื่นมากกว่าการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนที่องค์กรในปัจจุบันจัดไว้ให้อาจไม่ดึงดูดใจคนกลุ่มนี้ ซึ่งนอกจากพวกเขาจะต้องการค่าจ้างที่สูงขึ้นมากแล้ว ก็อาจต้องการค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ค่อนข้างยืดหยุ่นหลากหลาย (Flexible Benefits) เนื่องด้วยคนกลุ่ม Generation Y มักจะให้ความสำคัญกับรางวัลภายนอกในรูปของตัวเงินและผลประโยชน์ต่างๆ มากกว่ารางวัลภายใน (Twenge et al., 2010) นายจ้างจึงอาจจูงใจคนกลุ่มนี้ด้วยการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หากมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ

1.2) ด้านปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง)

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง) ส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y สอดคล้องกับทฤษฎี Job Shopping ที่อธิบายว่า บุคคลอาจมีการค้นหางานที่ใช่แบบทดลอง (Try out) ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถทราบข้อมูลที่แน่ชัดเกี่ยวกับลักษณะงานใหม่ หรือไม่สามารถทำนายเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานได้อย่างแท้จริง (Job Returns) ซึ่งหลังจากเข้าทำงานในองค์กรที่ได้เลือกไว้แล้วอาจ

ตัดสินใจย้ายงานอีกครั้งเมื่อรู้สึกว่าการนั้นไม่เหมาะกับตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คนทำงานรุ่นใหม่ มักจะแสวงหางานที่ดีที่สุดให้กับตนเอง (Job Shopping)

การที่คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ย้ายงานบ่อยอันเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อาจมองว่าการค้นหางานที่ใช่เป็นการสร้างโอกาสและทางเลือกให้กับตนเองในการแสวงหางานที่ดีกว่า หรือแสวงหางานที่ตนเองคิดว่าใช่ที่สุด โดยพวกเขาพร้อมที่จะตัดสินใจย้ายงาน หากเปรียบเทียบแล้ว พบว่าตนเองอาจได้รับประโยชน์จากการย้ายงาน ดังนั้นหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เป็นไปตามที่คิดไว้แล้ว คนกลุ่มนี้ก็จะพร้อมที่จะค้นหางานใหม่ที่ตนคิดว่าใช่มากกว่า และพร้อมที่จะย้ายงานใหม่อีกครั้ง ทั้งนี้การค้นหาที่ใช่ อาจไม่ได้มีสาเหตุมาจากความไม่พึงพอใจในงานปัจจุบันเสมอไป แต่ยังพบว่า พวกเขาอาจตัดสินใจย้ายงานเพียงเพราะได้รับโอกาสจากงานใหม่ที่น่าสนใจ ทำหายกว่า หรืออาจได้ ทดลองงานใหม่ๆ ที่ตนสนใจมากกว่า แม้ว่าจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่เท่าเดิม หรือลดลงก็ตาม ซึ่ง ลักษณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับลักษณะของ Generation Y ที่มองว่าการย้ายงานเป็นเรื่องปกติ (รัชฎา อสิสนธิสกุล และ อ้อยอุมมา รุ่งเรือง, 2548) พร้อมจะย้ายงานหากพบว่างานปัจจุบันไม่ได้ เป็นไปอย่างที่คิดไว้ หรืออีกนัยหนึ่งสะท้อนได้ว่า คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีความผูกพันและ ความจงรักภักดีต่อองค์กรค่อนข้างต่ำ (วิภาอร อิศววงศ์เสถียร, 2555)

1.3) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่งผลทางลบ ต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (2009) และ Green et al. (1996) ที่อธิบายเกี่ยวกับการลงทุนในการฝึกอบรมโดยเปรียบเทียบกับอัตราการ ลาออกไว้ว่า การฝึกอบรมอาจเพิ่มโอกาสทำให้อัตราการลาออกของพนักงานให้สูงขึ้น เพราะพนักงาน ได้รับทักษะการทำงานที่ดีขึ้นจากการได้รับการฝึกอบรม และมีทางเลือกในการหางานใหม่ที่ดีกว่า

การที่คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ย้ายงานบ่อยอันเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คนทำงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการฝึกอบรม โดยมองว่าการฝึกอบรมทั่วไป (General Training) ใน เรื่องที่สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ เกิดประโยชน์กับตนเองโดยตรง โดยสามารถนำความรู้ที่ เพิ่มขึ้นจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ต่อกับทั้งในองค์กรปัจจุบันและอนาคตได้ ดังนั้นจึงอาจกล่าว ได้ว่า คนที่ได้รับความรู้เพิ่มจากการฝึกอบรมมีโอกาสในการหางานใหม่ที่ดียิ่งง่ายขึ้น ทั้งนี้การ ฝึกอบรมเฉพาะทาง (Specific Training) อาจทำให้คนทำงานรุ่นใหม่มีทักษะการทำงานในองค์กร ปัจจุบันดีขึ้น เกิดความชำนาญงานมากขึ้น ซึ่งอาจเพิ่มการจงใจให้คนทำงานรุ่นใหม่พึงพอใจในงาน และคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามด้วยคุณลักษณะการทำงานของคนกลุ่ม Generation Y ที่มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความต้องการความก้าวหน้าในการทำงานอย่างรวดเร็ว และมี

ความคุ้นเคยในเทคโนโลยีใหม่ๆ (พรพิมล สุขพงษ์, 2557) ทำให้สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งหากพวกเขา มองว่างานเดิม มีความน่าเบื่อ ไม่ท้าทายแล้ว ก็อาจพร้อมจะย้ายงานไปสู่องค์กรใหม่ทันที เพราะเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปรับตัวและเรียนรู้กับระบบต่างๆ ในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ย้ายงานบ่อย อันเนื่องมาจาก ความคิดเห็นที่ว่า การย้ายงานจะทำให้ได้รับประโยชน์มากกว่า ทั้งในด้านการได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นมากกว่าองค์กรเดิม การได้ค้นพบงานใหม่ที่ใช่และดีกว่า ดังนั้นคนกลุ่มนี้จึงมักจะค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อแสวงหางานใหม่ที่ดีกว่า ในขณะที่เดียวกันก็มีความคิดเห็นว่าการได้รับการพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรมที่องค์กรจัดไว้ให้ จะช่วยเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเอง โดยหากมีทักษะ ความรู้ที่เพิ่มมากขึ้นแล้ว คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ก็มีโอกาที่จะหางานที่ดีกว่าได้ง่ายยิ่งขึ้นด้วย

4.4.2 การวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลต่อคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่ย้ายงานบ่อย

การวิเคราะห์ข้อเสียที่อาจเกิดขึ้นกับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่ย้ายงานบ่อยที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญดังนี้

1) คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อาจให้ความสำคัญกับประโยชน์ระยะสั้น จากค่าจ้างที่ดึงดูดใจที่ได้รับจากองค์กรใหม่ โดยอาจขาดการพิจารณาถึงผลประโยชน์ระยะยาวที่จะได้รับจากองค์กรปัจจุบัน โดยองค์กรใหม่อาจยอมจ่ายค่าจ้างที่ดึงดูดใจเพื่อการจ้างงาน แต่ในระยะยาว องค์กรอาจจัดให้มีการปรับค่าจ้างเพียงเล็กน้อย เพราะอาจมองว่ามีการจ่ายค่าจ้างให้สูงตอนจ้างงานแล้ว ในขณะที่องค์กรเดิมอาจมีการพิจารณาปรับค่าจ้างประจำปีที่สูงกว่าหรือมีอาจมีแนวโน้มเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากมีคุณสมบัติและมีศักยภาพที่เหมาะสม ดังนั้นหากเปรียบเทียบในระยะยาว อาจเป็นไปได้ว่าการจ่ายค่าจ้างระหว่างองค์กรเก่าและองค์กรใหม่อาจไม่ได้แตกต่างกันมากนัก อีกทั้งยังอาจได้รับประโยชน์ด้านค่าตอบแทนอื่นๆ หรือผลประโยชน์ด้านอื่นๆ ที่องค์กรมักจะมีการปรับเพิ่มขึ้นตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น เช่น สิทธิการลาพักร้อน การสะสมสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2) การขาดความน่าเชื่อถือจากนายจ้าง อันเนื่องมาจากการค้นหางานที่ใช่ โดยคนกลุ่มนี้มักจะชอบแสวงหางานใหม่ๆ และมองว่าการย้ายงานเป็นเรื่องปกติ โดยพวกเขาอาจพร้อมจะย้ายงานทุกเมื่อหากพบงานใหม่ที่ดีกว่า ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจย้ายงานได้บ่อยมากขึ้น และอาจอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ เป็นระยะเวลาสั้นๆ ซึ่งในมุมมองของนายจ้างอาจส่งผลคือ นายจ้างอาจเกิดความไม่มั่นใจว่าหากรับคนกลุ่มนี้เข้ามาในองค์กร พวกเขาจะอยู่กับองค์กรนานพอที่จะสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรได้หรือไม่ หรือนายจ้างอาจ

มองถึงความไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนพัฒนาบุคลากรในระยะยาวอีกด้วย ซึ่งหากเปรียบเทียบแล้ว นายจ้างย่อมเลือกรับคนที่มีประสบการณ์ และอยู่กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งๆ เป็นระยะเวลา นานพอสมควร เพราะมั่นใจว่าพวกเขา น่าจะมีความรู้เรื่องงานที่เคยทำมากกว่า อีกทั้งน่าจะอยู่กับองค์กร นานพอที่จะสร้างประโยชน์และพัฒนาองค์กรได้ ดังนั้นการที่คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ย้าย งานบ่อย จึงส่งผลให้คนกลุ่มนี้อาจพลาดโอกาสในการได้รับงานดีๆ ในอนาคตได้

3) การขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการย้ายงานบ่อยอาจทำ ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากองค์กรได้อย่างไม่เต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการทำงาน ส่วนใหญ่มักได้มาจากการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน (On the Job Training) (Campbell R et al. cited in พรรณี จรัมย์พร, 2548) ซึ่งการฝึกอบรมนั้นอาจเป็นแบบทางการ หรือเป็นแบบไม่เป็น ทางการโดยมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเองแบบลองผิดลองถูก (Learning by doing) ซึ่งจะต้องอาศัย ระยะเวลาในการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดความชำนาญในงานอย่างแท้จริง และส่งผล ให้เกิดเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) จึงเป็นไปได้ว่าคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่ย้ายงานบ่อยอาจได้รับความรู้จากหลากหลายองค์กร แต่ก็อาจเป็นเพียงความรู้ที่ไม่ ลึกซึ้ง ซึ่งหากเทียบกับคนที่อยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งในระยะเวลาที่นานกว่า ก็ย่อมมีความชำนาญ ในงานมากกว่า

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ที่ได้จากการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลคนวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 23 – 38 ปี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะของการย้ายงานบ่อย และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อย รวมถึงเพื่อนำเสนอปัญหาที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยให้กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้พัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามปลายปิดทั้งเชิงบวกและเชิงลบ มีการกำหนดคะแนนการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จากนั้นได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยหรือไม่ และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) และนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ข้อคำถามเพื่อให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหามากที่สุด และนำไปทดสอบกับกลุ่มทดลองที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของเครื่องมือ (Cronbach Alpha Coefficient) โดยพบว่ามีความระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่รับได้ของงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามดังกล่าวไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ได้รับคืนแบบสอบถามจำนวน 282 ชุด จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS : Statistics Package for the Social Science) ซึ่งได้ผลจากการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.44 อายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.33 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดในสายงานเทคโนโลยี

สารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 28.72 โดยส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 29.79 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยย้ายงานมาแล้ว 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 39.01 นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่ำสุด มีอายุงานเท่ากับ 2 ปี มีอายุการทำงานเฉลี่ยต่อการย้ายงานแต่ละครั้งต่ำที่สุด คือเท่ากับ 0.64 ปี โดยคนส่วนใหญ่ย้ายงานจากองค์กรขนาดใหญ่ไปองค์กรขนาดเล็ก โดยเมื่อพิจารณาอัตราการเปลี่ยนแปลงของเงินเดือนต่อการย้ายงานในแต่ละครั้ง พบว่าคนส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการย้ายงาน โดยการย้ายงานครั้งที่ 2 มีคนที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.89 ครั้งที่ 3 ร้อยละ 0.87 ครั้งที่ 4 ร้อยละ 0.88 ครั้งที่ 5 ร้อยละ 0.93 ครั้งที่ 6 ร้อยละ 0.82 และครั้งที่ 7 ร้อยละ 100.00 ในขณะเดียวกันยังมีคนบางส่วนที่ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม โดยการย้ายงานครั้งที่ 2 มีคนที่ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม ร้อยละ 0.06 ครั้งที่ 3 ร้อยละ 0.06 ครั้งที่ 4 ร้อยละ 0.05 ครั้งที่ 5 ร้อยละ 0.05 ครั้งที่ 6 ร้อยละ 0.06 และครั้งที่ 7 ร้อยละ 0.75 และพบว่ามีคนบางส่วนที่ได้รับเงินเดือนลดลงจากการย้ายงาน โดยการย้ายงานครั้งที่ 2 มีคนที่ได้รับเงินเดือนลดลง ร้อยละ 0.06 ครั้งที่ 3 ร้อยละ 0.06 ครั้งที่ 4 ร้อยละ 0.05 ครั้งที่ 5 ร้อยละ 0.02 ครั้งที่ 6 ร้อยละ 0.12 และครั้งที่ 7 ไม่พบการลดลงของเงินเดือน

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษา ได้ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ยอมรับสมมติฐานทั้งหมด 3 ด้าน คือ

1) ปัจจัยด้านค่าจ้าง ส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

2) ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง) ส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

3) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่งผลทางลบต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

ปฏิเสธสมมติฐานทั้งหมด 2 ด้าน คือ

4) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ไม่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

5.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. จากงานวิจัยทำให้ทราบลักษณะของ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่ย้ายงานบ่อย โดยพบว่า คนที่มีอายุงานน้อยจะยิ่งมีการย้ายงานมากกว่าคนที่มีอายุงานมากกว่า อาจเป็นเพราะคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มองว่าการย้ายงานจะยิ่งทำให้พวกเขาได้รับประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงาน เป็นช่วงเวลาที่ค้นหางานที่ใช่ และทดลองงานจนกว่าจะเจองานที่ถูกต้อง ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงาน และสร้างความผูกพันในองค์กร ในรูปแบบที่เหมาะสมกับความต้องการของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่ยังมีประสบการณ์การทำงานไม่มากนัก

2. การจูงใจให้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y คงอยู่กับองค์กร ด้วยรางวัลและค่าตอบแทนต่างๆ องค์กรอาจมีการปรับเปลี่ยนการให้รางวัล และค่าตอบแทนในแบบที่หลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น (Flexible Benefits) นอกเหนือไปจากการได้รับการปรับตามผลงานประจำปีซึ่งคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อาจมองว่าใช้เวลานานเกินไปกว่าจะได้รับผลตอบแทนนั้นๆ อีกทั้งการออกแบบงานที่เน้นความท้าทาย และมีคุณค่าทั้งต่อตัวพนักงาน และต่อองค์กร โดยมีการจัดให้หมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำ (Rotation) ภายในองค์กรเพื่อเปิดโอกาสให้คนทำงานรุ่นใหม่ได้ทดลองค้นหางานที่ตนเองชอบและทำได้ดี ซึ่งอาจช่วยลดปัญหาในเรื่องการย้ายงานเพื่อไปค้นหางานที่ใช่ในองค์กรอื่นได้ นอกจากนี้ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ยังให้ความสำคัญกับการได้รับโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง นอกเหนือไปจากการได้รับการฝึกอบรมแบบทั่วไป (General Training) เพื่อสร้างทักษะเฉพาะตนให้เพิ่มขึ้นแล้วนั้น องค์กรอาจเน้นไปที่การฝึกอบรมแบบ On the Job Training หรือการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเข้าใจงานอย่างแท้จริง เกิดทักษะและความชำนาญในงาน รวมถึงได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง โดยอาจใช้เครื่องมือทางด้านเทคโนโลยี หรือระบบต่างๆ มาใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อลดช่องว่างของการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร และหากพนักงานเข้าใจงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และยอมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) ซึ่งอาจช่วยลดปัญหาการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ได้

5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย

ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลมีจำกัด ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เคยย้ายงานมาแล้วอย่างน้อย 2 ครั้งเป็นอาจไม่ได้มีจำนวนมากนัก จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างจากงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้

5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคนที่ย้ายงานบ่อย กับคนที่ไม่ค่อยย้ายงาน เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร โดยอาจมีการศึกษาโดยการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเชิงลึกทั้งจากนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้ได้แง่มุมที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นทั้งในมุมมองของนายจ้างและลูกจ้าง

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการย้ายงานบ่อยระหว่างสายงาน หรือสายธุรกิจ ซึ่งอาจส่งผลที่แตกต่างกัน

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

- จตุรงค์ นภาธร. (2560). *การบริหารพนักงานหลากหลายกลุ่มวัย (Managing A Multi-Generational Workforce)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฐิระ, ป. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม = Personnel development and training. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2538.
- น้ำทิพย์, บ., & วรรณภา, ล. (2558). การตัดสินใจเลือกอาชีพ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในอาชีพพร
ริตตี้เอ็มซี [บทความ]. 2558.
- ปราชญา, ก., & พอดตา, บ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = Human resource mangement. [book]. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2550.
- แมกคอนเนลล์, แ. อ., แมกเฟอร์สัน, เ. เ., บริว, ส. แ., & พรรณี, จ. (2548). เศรษฐศาสตร์แรงงาน
ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : ท้อป, 2548.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร. สาขาพัฒนาแรงงาน
และสวัสดิการ. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร:
เม็ดทรายพริ้นติ้ง, 2540.*
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). Gen Y: *จับให้มันคั่นให้เวิร์ก*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพบิซบุ๊ก.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2547). *Career Development in Practice*. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็น
เตอร์ จำกัด, 2547.

วิทยานิพนธ์

- จตุพงษ์ แก้วคง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลในการเปลี่ยนงานของวิศวกรโยธา*. (ปริญญาวิศวกรรมศาสตร์
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. สาขาวิชาวิศวกรรมและการ
บริหารการก่อสร้าง, คณะวิศวกรรมศาสตร์
- จूरรัตน์ พินิจมนตรี. (2554). *รูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา.

- ชัยวัฒน์ ไพนุพงศ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y*. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- นภาพรณ อุทัยจรัสศรี. (2554). *ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานในโรงงานทำกรอบรูปเอกชนแห่งหนึ่ง*. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ภาควิชาจิตวิทยา. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- นฤมล นิราทร. (2534). *การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ*, งานวิจัยเสริมหลักสูตรคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีทัศน์ คล่องดี และ กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล. (2558). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. (วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2558.
- พนิดา ไชยแก้ว. (2559). *อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจกรณีศึกษาผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- พรพิมล สุขพงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลทำให้เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ตัดสินใจเปลี่ยนงาน*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, หลักสูตรพัฒนามหาบัณฑิต.
- มิ่งขวัญ พ่อบุตรดี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับกรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชาจิตวิทยา.
- เมธินี สิริสาร. (2554). *ความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของหัวหน้างานกับลูกน้องรุ่นใหม่*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, หลักสูตรพัฒนามหาบัณฑิต.
- รัชฎา อีสสินธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2548). *การสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงาน*. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์และองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วิภาอร อัครวงศ์เสถียร. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ Generation Y*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- ศุภลักษณ์ แลปรรัตน์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ษมาภรณ์, ล., เอกชัย, ค., & บังอร, จ. (2008). *ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับจัดการ : กรณีศึกษา บริษัทดีเอชแอล เอ็กซ์เพรส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด*. [กรุงเทพฯ] : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, [2551].
- สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ. (2558). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y*. (วารสารสังคมศาสตร์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ปีที่ 18 ฉบับเดือน มกราคม – ธันวาคม 2558.
- อรรรณา เกตุแก้ว. (2560). *แนวทางการลดอัตราเปลี่ยนงานของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ย่านราชประสงค์ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรรวรรณ วงศ์สนิท. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรม สหรัตนนคร อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะเศรษฐศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน.
- อลิสสา ตีลังพล. (2550). *การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. (สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- อัจฉิมา, บ., & พุฒิธร, จ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y*. [บทความ]. 2559.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2537). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงานของผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูง*. [กรุงเทพฯ] : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

MediaOutreach website. (2560). แนวโน้มค่าตอบแทนและสวัสดิการปี 2017: เงินเดือนยังคงที่สวนทางกับอัตราการเปลี่ยนงานที่สูงขึ้น. สืบค้นจาก <http://www.media-outreach.com/release.php/View/4507>.

Post today website. (2556). PwC คาดแนวโน้มคน Gen Y ในองค์กรพุ่งปี'59 เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-เก่า ด้านปัญหาสมองไหล ก่อนเปิด AEC. สืบค้นจาก [https://www.pwc.com/th/en/press-room/highlight coverage/2013/assets/20130606-post-today.pdf](https://www.pwc.com/th/en/press-room/highlight%20coverage/2013/assets/20130606-post-today.pdf).

TCIJ website. (2560). ปี 2560 คนไทยลาออกจากงาน 9.6 หมื่น ถึง 1.3 แสนคน/เดือน. สืบค้นจาก <https://www.tcijthai.com/news/2017/12/scoop/7633>

Voicetv website. (2560). ผลสำรวจพบคนรุ่นใหม่เปลี่ยนงานบ่อยและไม่มีความอดทน. สืบค้นจาก <https://www.voicetv.co.th/read/512326>.

ทับขวัญ หอมจำปา. (2557). เมื่อ Gen Y ครองตลาดแรงงาน...บริษัทต้องปรับตัวอย่างไร. สืบค้นจาก <https://www.scbeic.com/th/detail/product/472>.

Books

Milkovich, G.T. and Newman, J.M. (2008) Compensation. 9th ed. New York. McGraw-Hill Inc.

Mondy, R.W. and Noe, R.M. (2005) Human Resource Management. 9th ed. New Jersey. Pearson Education, Inc.

Article

- Chenkovich, K., & Cates, S. (2016). Welcome to the millennial generation: should this generation be attracted, managed and retained by corporations differently?. *International Journal Of Management And Human Resources*, (1), 79.
- De Pasquale, J. A., & Lange, R. A. (1971). Job-hopping and the MBA. *Harvard Business Review*, 49(6), 4-153.
- Dougherty, T.W., Dreher, G.F. and Whitely, W. (1993), "The MBA as careerist: an analysis of early-career job change", *Journal of Management*, Vol. 19 No. 3, pp. 535-548.
- Francis Green, Stephen Machin, David Wilkinson. (1996). *An analysis of workplace turnover and skill shortages*.
- Hamori, M. (2010). Job-Hopping to the Top and Other Career Fallacies. *Harvard Business Review*, 88(7/8), 154-157.
- Homburg, V., Heijden, B., & Valkenburg, L. (2013). Why do nurses change jobs? An empirical study on determinants of specific nurses' post-exit destinations. *Journal Of Nursing Management*, (6), 817.
- Johnson, W. R. (1978). A THEORY OF JOB SHOPPING. *Quarterly Journal Of Economics*, 92(2), 261-277.
- Jauhar, J., Chan Soo, T., & Abdul Rahim, N. F. (2017). The Impact of Reward and Transformational Leadership on the Intention to Quit of Generation Y Employees in Oil and Gas Industry: Moderating Role of Job Satisfaction. *Global Business & Management Research*, 9426-441.
- Kelly, S., & Marie-Anne, G. (2016). Determinants of job-hopping: an empirical study in Belgium. *International Journal Of Manpower*, (3), 494. doi:10.1108/IJM-09-2014-0184
- Khanyile C. C., N., & Mark, B. (2011). Job-hopping amongst African Black senior management in South Africa. *South African Journal Of Human Resource Management*, Vol 9, Iss 1, Pp E1-E12 (2011), (1), e1. doi:10.4102/sajhrm.v9i1.360

- Khatri, N. et. al (1999). Employee turnover: bad attitude or poor management? Singapore: Nanyang Technological University.
- Madhavkumar, V. (2016). Job Attributes influencing Job Pursuit Intention of Gen Y MBA students: Investigation. *SCMS Journal Of Indian Management*, 13(2), 96-105.
- Margaret Eisenhart, a. (1992). The First "Real" Job: A Study of Young Workers Kathryn M. Borman. *Anthropology & Education Quarterly*, (4), 336.
- Mofokeng, M. (2017). Retaining Millennials: A Study of Non-Managerial Employees in a South African Bank. *Proceedings Of The European Conference On Management, Leadership & Governance*, 302-310. (Master's thesis, Lingnan University, Hong Kong). Retrieved from http://commons.ln.edu.hk/psy_etd/6
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). *Human resources management*. New York: Prentice-Hall.
- Newton, C., Becker, K., & Bell, S. (2014). Learning and development opportunities as a tool for the retention of volunteers: a motivational perspective. *Human Resource Management Journal*, (4), 514. doi:10.1111/1748-8583.12040
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, (2), 138. doi:10.1016/j.bar.2013.03.002
- Nzukuma, K. C., & Bussin, M. (2011). Job-hopping amongst African Black senior management in South Africa. *South African Journal Of Human Resource Management*, 9(1), 258-269. doi:10.4102/sajhrm.v9i1.360.
- Pranaya, D. (2014). Job-Hopping–An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management*.
- Senge, P. (1999). *Building Learning Organizations*. Forth Worth. The Dryer Press.
- Wolf, B. (2014). Is job hopping the new normal?. *TD Magazine*, (8). 20.
- Younger staff 'should switch jobs for a pay rise': job-hoppers enjoy salary surges, but will greater pay transparency encourage labour mobility?. (2016). *People Management*, 15.
- Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB).

Internet

Glassdoor website. (2016). *Do You Feel Like You Need To Jump Ship In Order To Get a Pay Rise?*. Retrieved from <https://www.glassdoor.co.uk/blog/feel-like-need-jump-ship-order-get-pay-rise/>.

Pwc website. (2011). *Millennials at work reshaping the workplace*. Retrieved from <https://www.pwc.de/de/prozessoptimierung/assets/millennials-at-work-2011.pdf>



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน จำนวนทั้งสิ้น 29 ข้อ ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเลือก

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเพื่อคัดกรองข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายงานบ่อย

ด้านที่ 1 ปัจจัยด้านค่าจ้าง

ด้านที่ 2 ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง)

ด้านที่ 3 ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านที่ 4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านที่ 5 ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเพื่อคัดกรองข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย [✓] ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- 1) ท่านเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2538 ใช่ (ข้ามไปทำข้อต่อไป)
 ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)
- 2) ท่านเกิดปี พ.ศ. อะไร
- 3) ท่านเคยย้ายงานหรือไม่ เคย ไม่เคย
- 4) ท่านเคยย้ายงานมาแล้วอย่างน้อย 2 ครั้ง ใช่ (ข้ามไปทำข้อต่อไป)
 ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)
- 5) ท่านเคยย้ายงานมาแล้วกี่ครั้ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย [✓] ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- 1) เพศ ชาย หญิง
- 2) ระดับการศึกษาสูงสุด ประถมศึกษา
 มัธยมศึกษา
 อนุปริญญา
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
- 3) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน
- 4) จำนวนประสบการณ์การทำงานรวม (จำนวนปี)

คำถาม	ครั้งที่ ย้ายงาน	เงินเดือน เพิ่มขึ้น	เงินเดือน เท่าเดิม	เงินเดือน ลดลง	ขนาด องค์กรใหม่ เมื่อเทียบกับ องค์กรเก่า
1. ท่านได้รับเงินเดือนจาก การย้ายงานในแต่ละครั้ง อย่างไร	ครั้งที่ 1	[] จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น/ลดลงจำนวน %	[]	[]	[] ใหญ่ [] เล็ก
	ครั้งที่ 2	[] จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น/ลดลงจำนวน %	[]	[]	[] ใหญ่ [] เล็ก
	ครั้งที่ 3	[] จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น/ลดลงจำนวน %	[]	[]	[] ใหญ่ [] เล็ก
	ครั้งที่ 4	[] จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น/ลดลงจำนวน %	[]	[]	[] ใหญ่ [] เล็ก
	ครั้งที่ 5	[] จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น/ลดลงจำนวน %	[]	[]	[] ใหญ่ [] เล็ก
	ครั้งที่ 6	[] จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น/ลดลงจำนวน %	[]	[]	[] ใหญ่ [] เล็ก
	ครั้งที่ 7	[] จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น/ลดลงจำนวน %	[]	[]	[] ใหญ่ [] เล็ก
	ครั้งที่ 8	[] จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น/ลดลงจำนวน %	[]	[]	[] ใหญ่ [] เล็ก
	ครั้งที่ 9	[] จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น/ลดลงจำนวน %	[]	[]	[] ใหญ่ [] เล็ก
	ครั้งที่ 10	[] จำนวนเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น/ลดลงจำนวน %	[]	[]	[] ใหญ่ [] เล็ก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายงานบ่อย

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1

คำตอบ

โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

4 หมายถึง เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ปัจจัยด้านค่าจ้าง						
1.	ข้าพเจ้าคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
2.	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่ทำ					
3.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เป็นตัวเงิน (เช่น โบนัส Incentive Commission เป็นต้น)					
4.	ข้าพเจ้าคิดว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจย้ายงาน					
5.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการย้ายงานจะทำให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าได้รวดเร็วกว่าการทำงานอยู่ที่เดิม					
ด้านที่ 2 ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง)						
6.	ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
7.	ข้าพเจ้ามีเป้าหมายว่าจะย้ายงานภายใน 1 ปีนี้					
8.	ข้าพเจ้ามักจะมองหาข้อมูลเกี่ยวกับงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
9.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่างานที่ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกแล้ว จะเป็นไปตามที่คาดหวังไว้เสมอ					
10.	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะย้ายงาน หากพบว่างานที่ทำอยู่ไม่เป็นไปตามที่ข้าพเจ้าคาดหวังไว้					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ						
11.	ข้าพเจ้าสามารถมีส่วนร่วมวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพได้ โดยบริษัทจะให้โอกาส และสนับสนุนตามความเหมาะสม					
12.	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่งที่มุ่งมั่นและคาดหวังได้					
13.	บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ					
14.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส					
15.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานมีความเป็นธรรม และเหมาะสม					
ด้านที่ 4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
16.	ผู้บังคับบัญชา มักช่วยเหลือข้าพเจ้าในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเสมอ					
17.	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนแนวคิดของข้าพเจ้า					
18.	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
19.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่า ผู้บังคับบัญชายินดีร่วมงานกับข้าพเจ้า เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
20.	ข้าพเจ้าเชื่อว่า ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง						
21.	ข้าพเจ้ารู้สึกกว่าบริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง					
22.	หลักสูตรที่ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา มีความทันสมัย และตรงกับความต้องการ					
23.	หลักสูตรที่ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง					
24.	บริษัทมีการส่งเสริม และจัดหลักสูตรการฝึกอบรม ภายในให้ข้าพเจ้าอย่างเหมาะสม					
25.	บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้ข้าพเจ้าเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาจากหลักสูตรภายนอก รวมทั้งการให้ทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
พฤติกรรมการย้ายงานบ่อย						
26	ข้าพเจ้าตั้งใจจะย้ายงานในอนาคตอันใกล้นี้					
27	ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าจะได้รับประโยชน์และผลตอบแทนที่ดีขึ้นจากการย้ายงานเสมอ					
28	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการย้ายงานใหม่มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย					
29	ข้าพเจ้ามักจะแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับงานใหม่ให้กับคนรอบข้างเสมอ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

วัตถุประสงค์

การหาดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index : IOC) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องและเหมาะสมของการใช้ภาษาว่าความครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วนของการศึกษาวิจัยหรือไม่

คำชี้แจง

ให้ท่านพิจารณาข้อคำถามจากงานวิจัย เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยหรือไม่ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาดังต่อไปนี้

ค่า +1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาและนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ค่า 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาและนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ค่า -1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและนิยามของตัวแปรที่กำหนด

โดยให้ท่านใส่เครื่องหมาย X ในช่องว่างเพื่อให้ค่าคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

มากที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนิรมล กะการดี

ผู้วิจัย

นิยามคำศัพท์	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนน ความ คิดเห็น			IOC
			1	2	3	
ปัจจัยด้านค่าจ้าง						
ปัจจัยด้านค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) ประกอบไปด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยตรง (Direct Financial Compensation) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น และ โบนัส เป็นต้น 2) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) ได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจัดให้เนื่องจากเป็นสมาชิกขององค์กร เช่น ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ เงินช่วยเหลือต่างๆ เป็นต้น (ข้อ 1-5)	1.	ข้าพเจ้าคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	1	1	1	1
	2.	ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่ทำ	1	1	1	1
	3.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เป็นตัวเงิน (เช่น commission โบนัส เป็นต้น)	1	1	1	1
	4.	ข้าพเจ้าคิดว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้ตัดสินใจย้ายงาน	1	1	1	1
	5.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการย้ายงานจะทำให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่า ได้รับเร็วกว่าการทำงานอยู่ที่เดิม	1	1	1	1
ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่						
ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ หมายถึง การตัดสินใจย้ายงาน โดยที่บุคคลอาจยังไม่สามารถทราบได้อย่างแน่ชัดว่างานที่ตัดสินใจเลือกแล้วอาจเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ จนกว่าจะได้เข้าไปทดลองงานจริง ซึ่งหากงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังบุคคลก็จะแสวงหางานต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าจะได้งานตามที่พึงพอใจ (ข้อ 6-10)	6.	ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	1	1	0	0.67
	7.	ข้าพเจ้ามีเป้าหมายว่าจะย้ายงานภายใน 1 ปีนี้	1	1	1	1
	8.	ข้าพเจ้ามักจะมองหาข้อมูลเกี่ยวกับงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1
	9.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่างานที่ข้าพเจ้าตัดสินใจเลือกแล้ว จะเป็นไปตามที่คาดหวังไว้เสมอ	1	1	1	1
	10.	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะย้ายงาน หากพบว่ามีงานที่ทำอยู่ไม่เป็นไปตามที่ข้าพเจ้าคาดหวังไว้	1	1	1	1

นิยามคำศัพท์	ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนน ความ คิดเห็น			IOC
			1	2	3	
ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ						
ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง โอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของตน โดยองค์กรจะเป็นผู้กำหนดและวางแนวทางการพัฒนาตามสายงานไว้ให้ (ข้อ 12-16)	11.	ข้าพเจ้าสามารถมีส่วนร่วมวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพได้ โดยบริษัทจะให้ออกาส และสนับสนุนตามความเหมาะสม	1	0	1	0.67
	12.	ข้าพเจ้ามีโอกาที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่งที่มุ่งมั่นและคาดหวังได้	1	1	1	1
	13.	บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ	1	1	1	1
	14.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส	1	1	1	1
	15.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน มีความเป็นธรรม และเหมาะสม	1	1	1	1
ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง ทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Liden and Maslyn ได้แก่ 1) ความชอบพอ (Affect) 2) ความจงรักภักดี (Loyalty) 3) การร่วมกันสร้างผลงาน (Contribution) และ 4) การให้ความนับถือในความเป็นมืออาชีพ (Professional Effect) (ข้อ 17-21)	16.	ผู้บังคับบัญชา มักช่วยเหลือข้าพเจ้าในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเสมอ	1	0	1	0.67
	17.	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนแนวคิดของข้าพเจ้า	1	0	1	0.67
	18.	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	1	0	1	0.67
	19.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่า ผู้บังคับบัญชาร่วมทำงานกับข้าพเจ้า เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	1
	20.	ข้าพเจ้าเชื่อว่า ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า	1	1	1	1

นียมคำศัพท์	ข้อ ที่	ข้อความ	คะแนน ความ คิดเห็น			IOC
			1	2	3	
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง						
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง หมายถึง โอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเองที่บุคคลได้รับจากองค์กร ทั้งในด้านการได้รับการเรียนรู้เพิ่มเติม การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคคลเกิดการพัฒนาและศักยภาพในการทำงานยิ่งขึ้น (ข้อ 22-26)	21.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีบริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1
	22.	หลักสูตรที่ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา มีความทันสมัย และตรงกับความต้องการ	1	1	1	1
	23.	หลักสูตรที่ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	1	1	1	1
	24.	บริษัทมีการส่งเสริม และจัดหลักสูตรการฝึกอบรมภายในให้ข้าพเจ้าอย่างเหมาะสม	1	1	1	1
	25.	บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้ข้าพเจ้าเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาจากหลักสูตรภายนอก รวมทั้งการให้ทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	1	1	1	1
พฤติกรรมกรย้ายงานบ่อย (Job Hopping)						
พฤติกรรมกรย้ายงานบ่อย (Job Hopping) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่ย้ายงานระหว่างองค์กรบ่อย โดยบุคคลจะคงอยู่ในองค์กรแต่ละแห่งเป็นช่วงเวลาสั้นๆ (ข้อ 26-29)	26.	ข้าพเจ้าตั้งใจจะย้ายงานในอนาคตอันใกล้	1	1	1	1
	27.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าจะได้รับประโยชน์และผลตอบแทนที่ดีขึ้นจากการย้ายงานเสมอ	1	1	1	1
	28.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการย้ายงานใหม่มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย	1	1	1	1
	29.	ข้าพเจ้ามักจะแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับงานใหม่ให้กับคนรอบข้างเสมอ	1	0	1	0.67

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวนิรมล กะการดี
วันเดือนปีเกิด	21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2525
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ เอกจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2547
ตำแหน่ง	Senior Compensation & Benefit Specialist
ประสบการณ์ทำงาน	ปี 2558 – ปัจจุบัน, ผู้อำนวยการอาวุโสด้านค่าจ้างและ ค่าตอบแทน – สายงานทรัพยากรบุคคล

