

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y
ในจังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน

Factors influencing the job change of Gen Y people
in Chiang Mai at present

ธัญชนก ใจคำ

Thanchanok Jaikome

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัย ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ และพฤติกรรมการเปลี่ยนงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความต้องการค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น รองลงมาคือ มีความต้องการให้ยอมรับความคิดเห็นไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคลและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีความต้องการอยากทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงมากขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด มีความต้องการความอิสระทางความคิดและทำงานภายใต้กรอบที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีความต้องการหัวหน้าที่มีความเป็นผู้นำ เป็นทั้งพี่เลี้ยง เข้มแข็งและสามารถแนะนำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การเปลี่ยน , พฤติกรรม , งาน , กลุ่มคน Gen Y

ABSTRACT

From the study of factors influencing job change among Gen Y people in Chiang Mai at present The objectives of this research were to study job motivation factors influencing job changing behavior of Gen Y people in Chiang Mai and to study job support factors that influence job changing behavior of Gen Y people in Chiang Mai province. work motivation Influence on the job change of Gen Y people in Chiang Mai

The results of the research. Factors supporting work. Influencing the job change of Gen Y people in Chiang Mai and the job change behavior that influenced the job change among Gen Y people in Chiang Mai was at the highest level. When considering each item, it was found that the demand for compensation and benefits increased, followed by the need to accept opinions, whether personal and work methods were at the highest level. There is a desire to work in an organization that is more stable at the highest level. There is a need for independent thinking and working within an appropriate framework. at the highest level There is always a need to learn and develop yourself. There is a need for a leader with leadership. as a nanny Strong and able to recommend work with a statistically significant 0.05 level.

Keywords : change , behavior , work , Gen Y people

บทนำ

รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่หลังจากที่มีสิ่งรุนแรงมากระทบจนคนในสังคมต้องเปลี่ยนวิถีของการดำรงชีวิต กลายเป็นคำที่คนเริ่มพูดถึงกันว่าหลังจากการสิ้นสุดของโรคระบาด COVID-19 แล้ว ชีวิตของผู้คนในสังคมจะเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะรูปแบบของการใช้ชีวิตประจำวัน การอยู่ร่วมกันในสังคม ไปถึงการประกอบธุรกิจ การงาน การเว้นระยะห่างทางสังคมที่มีเพิ่มขึ้น ทำให้การทำงานต้องเปลี่ยนเป็นการให้พนักงานทำงานที่บ้าน (Work from Home) มากขึ้น จึงเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้คนวัยหนุ่มสาวมีการเปลี่ยนงานมากกว่าคนวัยกลางคนหรือสูงอายุแล้วซึ่งแม้ในปัจจุบันก็พบเหตุการณ์ดังกล่าวทั้งในไทยและในต่างประเทศ ซึ่งกลุ่มคน Gen Y ในปัจจุบันกำลังเป็นประเด็นที่หลายองค์กรกำลังให้ความสนใจกันอย่างมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแวดวงการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กร ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ในปัจจุบันนี้เป็นช่วงเวลาที่ยังคงมีประชากรอย่างน้อยสาม Gen กำลังทำงานอยู่ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น Gen Y , Gen X และ Baby Boomer หรือบางองค์กรอาจมี Gen ที่อาวุโสกว่านั้นรวมอยู่ด้วย อาจกล่าวได้ว่า เป็นปรากฏการณ์ใหม่สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคนี้ที่เดียว (Reynolds. (2005). *Job-Hopping to the Top and Other Career Fallacies*. Harvard Business Review, 88(8).) ในขณะที่การวางแผนพัฒนาประเทศภายใต้แนวคิดการขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมมีเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) (2560 – 2579) ทำให้การพัฒนาในมิติต่าง ๆ มีความท้าทายยิ่งขึ้นโดยกลุ่มคน Gen Y ต้องปรับตัวเข้าสู่ระบบดิจิทัล (Digitization/Digitalization) ซึ่งเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านคลาวด์คอมพิวเตอร์ (Cloud Computing) อุปกรณ์สมาร์ทโฟน (Smart Phone) และการทำงานร่วมกันผ่านเครื่องมือต่าง ๆ (Collaboration Tools) ทำให้สามารถติดต่อกันอย่างเรียลไทม์ (Real Time) ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด ก็สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่สลับซับซ้อนได้ ซึ่งในปัจจุบันกลุ่มคน Gen Y เป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กร จึงมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้องค์กรพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยที่องค์กรในปัจจุบันจะมีกลุ่มคนหลายรุ่น หรือหลาย Gen ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่มีความแตกต่างกันในการเตรียมความพร้อมของระบบราชการดังกล่าว หากพิจารณาจากผลการสำรวจของ www.jobthai.com เว็บไซต์หางานประเทศไทย พบว่าปัญหาที่นายจ้างพบจากการทำงานร่วมกับคนรุ่นใหม่มากที่สุดอันดับหนึ่ง คือปัญหาเรื่องการเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 16.45 แน่นอนว่าการย้ายงานมีทั้งผลดีและผลเสียทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง ตามผลสำรวจของเว็บไซต์ กลาสดอร์ (Glassdoor) ในปี ค.ศ. 2020 ที่สอบถามทัศนคติต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในยุโรปและสหรัฐอเมริกา พบว่าพนักงานกว่าร้อยละ 57 เชื่อว่าการเปลี่ยนงานจะช่วยให้ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าการทำงานอยู่ที่เดิม โดยเฉพาะกลุ่มคน Gen Y มีความคิดว่าการทำงานอยู่ในองค์กรเดิมๆ เป็นระยะเวลาสั้นจะทำให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างในอัตราที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง และมีโอกาสเติบโตในงานน้อยกว่าคนที่เปลี่ยนงานบ่อย (นิรมล กะการดี. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มคนดังกล่าวมองว่าการเปลี่ยนงานบ่อยเป็นโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สูงขึ้น

ในปัจจุบันส่วนใหญ่แล้วตามองค์กรจะมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะคนกลุ่ม Gen Y ที่มีจำนวนมากขึ้น ขณะเดียวกันหน่วยงานเอกชนและหน่วยงานภาครัฐประสบปัญหาการจัดการทรัพยากรบุคคล ความ

ต้องการกำลังคนคุณภาพเข้าสู่องค์กร ทั้งนี้ปัญหาในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่เห็นได้ชัดเจน เพราะการที่องค์กรการแม้มมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเงิน ทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ หรือระบบการบริหารจัดการที่ดีแล้ว หากทรัพยากรบุคคลด้อยคุณภาพคุณธรรม หรือมีพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมแล้ว การปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติภารกิจขององค์กรก็ประสบผลสำเร็จได้ยาก รวมทั้งการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสมย่อมเกิดขึ้นได้ยากเช่นกัน ด้วยเหตุปัจจัยความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร เมื่อพูดถึงกลุ่มคน Gen Y ที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีการสื่อสารที่ไร้พรมแดน มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีความสามารถในการทำหลาย ๆ สิ่งได้พร้อมกัน (Multi - tasking Capability) การชอบทำงานเป็นทีม (Team Player) ชอบเงินเดือนสูง ๆ (High Salary) กลุ่มคน Generation Y ชอบแสวงหาข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความคิด ความเชื่อ ไลฟ์สไตล์และพฤติกรรมที่แตกต่างจากคนรุ่นอื่นทั้งปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก (ปาตีเมาะ เกะรา. (2558). ปัจจัยและสาเหตุการลาออกของพนักงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.)

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน ว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y และปัจจัยกับพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อนำเสนอผลดีและผลเสียให้แก่คนที่คิดตัดสินใจก่อนเปลี่ยนงาน รวมถึงแนวทางแก้ไขสำหรับนายจ้างต่อปัญหาการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y และพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ ประชากรในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่จำนวน 234,870 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย,2563) กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มคน Gen Y อายุ 24-41 ปี ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran ในการคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 400 คน เปลี่ยนสูตรให้หน่อยนะคะ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก (Herzberg's dual factor theory)

เฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้ เฮอร์ชเบอร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอร์ชเบอร์ก กล่าวว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี
2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป
3. ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการและการบริหารองค์การ

2. เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือ
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร
6. สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน
7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน
8. ความมั่นคงในการทำงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร
9. สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

สามารถกล่าวได้โดยสรุปว่า จากที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าในด้าน การจูงใจคนแต่มันเป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงาน หรือการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคน ไม่ใช่สิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของเฮอริช เบอร์ก์ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ โดยคำนึงถึงปัจจัยห้าข้อซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยห้าข้อเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้ว ก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ (Questionnaire) ใน การศึกษาวิจัย ประกอบกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสรุปผลการวิจัย เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทาง สถิติที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่ พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าเงินในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเปลี่ยนงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการแจกแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 400 ชุด ให้กลุ่มคน Gen Y อายุ 24-41 ปี ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่และได้จากการค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่ ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าสถิติการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสดงภาพรวมสำหรับความคิดเห็นที่มีต่อแต่ละคำถามและระดับความคิดเห็นรวมของทุกคำถามในแต่ละด้าน เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่

2. สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และใช้วิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) เพื่อการสร้างสมการถดถอย

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 250 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.5 มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และมีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5

ข้อมูลวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ ประสิทธิภาพโดยรวมของส่วนประสมทางการตลาด เป็นดังนี้

ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ท่านทำสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ KPI ของหน่วยงานกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.87$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.81$) อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่าน และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.77$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.82$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับการยกย่องและชมเชย จากหัวหน้างาน เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.78$) อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านได้รับการประกาศยกย่อง จากหน่วยงาน เมื่อทำงานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.69$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีระบบและท้าทาย ($\bar{X} = 4.82$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ท่านทำ มีคุณค่าทางด้านผลิตภัณฑ์สูง (Quality) ($\bar{X} = 4.78$) อยู่ในระดับมากที่สุด งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด และคิดค้นสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.71$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน จากทีมงานของท่าน ($\bar{X} = 4.81$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ ในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.76$) อยู่ในระดับมากที่สุด งานที่ท่านทำมีความอิสระ ในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ ($\bar{X} = 4.75$)

ข้อมูลวิเคราะห์ปัจจัยคำจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ ประสิทธิภาพโดยรวมของส่วนประสมทางการตลาด เป็นดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.89$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน ($\bar{X} = 4.81$) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ($\bar{X} = 4.64$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านเงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.84$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.78$) อยู่ในระดับมากที่สุด สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.73$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.85$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.72$) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.72$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กิจกรรมความปลอดภัยภายในหน่วยงานของท่าน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.79$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.75$) อยู่ในระดับมากที่สุด บรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.65$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.82$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.80$) อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านและเพื่อนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน ($\bar{X} = 4.73$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านสภาพภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.84$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.76$) อยู่ในระดับมากที่สุด หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ ($\bar{X} = 4.75$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง ($\bar{X} = 4.79$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} =$

4.78, S.D. = .41) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสุขในการทำงาน หรือการแก้ไข ปัญหา (\bar{X} = 4.71, S.D. = .45) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.81) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของท่าน (\bar{X} = 4.85) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย (\bar{X} = 4.82) อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต (\bar{X} = 4.77) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.77) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี (\bar{X} = 4.82) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคม (\bar{X} = 4.76) อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ (\bar{X} = 4.74) อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัด เชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมการเปลี่ยนงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัด เชียงใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.75) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความ ต้องการคำตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น (\bar{X} = 4.84) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความ ต้องการให้ยอมรับความคิดเห็นไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคลและวิธีการทำงาน (\bar{X} = 4.80) อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความ ต้องการอยากทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงมากขึ้น (\bar{X} = 4.78) อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความ ต้องการความอิสระทางความคิดและทำงานภายใต้กรอบที่เหมาะสม (\bar{X} = 4.77) อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความ ต้องการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.76) ท่านมีความ ต้องการหัวหน้าที่มีความเป็น ผู้นำ เป็นทั้งพี่เลี้ยง เข้มแข็งและสามารถแนะนำงานได้ (\bar{X} = 4.74)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บัณฑิตจบใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัด เชียงใหม่ พบว่า บัณฑิตจบใจในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัด เชียงใหม่

สมมติฐานที่ 2 บัณฑิตค้าจุนในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัด เชียงใหม่ พบว่า บัณฑิตค้าจุนในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัด เชียงใหม่ มีอำนาจการพยากรณ์แม่นยำร้อยละ 26.00 โดยเขียนสมการการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ใน จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดังนี้

$$Y = 1.06 + 0.77 X_1^*$$

สรุปและอภิปรายผล

1. บัณฑิตจบใจในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากกลุ่มคน Gen Y ไม่ได้ให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน มากเท่าที่ควร จึงไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยดังกล่าวเป็นสำคัญในการ เปลี่ยนงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ สิลาคณาทรัพย์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บัณฑิตที่ ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน ออกจากงานด้วยปัญหาอื่น เช่น ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสายวิชาการ และ พบว่าความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิ

ประโยชน์ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากกลุ่มคน Gen Y ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน จึงเป็นเหตุผลให้กลุ่มคน Gen Y เปลี่ยนงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล กะการดี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการค้นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง) ส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y และปัจจัยด้านโอกาสการพัฒนาตนเองส่งผลทางลบต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้จากผลการศึกษาได้นำเสนอข้อเสียที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยเพื่อเป็นข้อคิดและเป็นประโยชน์ให้กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ก่อนตัดสินใจย้ายงาน

3. พฤติกรรมการเปลี่ยนงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความต้องการค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น รองลงมาคือ ท่านมีความต้องการให้ยอมรับความคิดเห็นไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคลและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความต้องการอยากทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงมากขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความต้องการความอิสระทางความคิดและทำงานภายใต้กรอบที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ท่านมีความต้องการหัวหน้าที่มีความเป็นผู้นำ เป็นทั้งพี่เลี้ยง เข้มแข็งและสามารถแนะนำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉริมา บำเพ็ญบุญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คือ ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย น้อยที่สุดคือ ปัจจัยความสมดุลในชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Gen Y ในจังหวัดเชียงใหม่ที่สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน นอกจากนี้ ยังสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารไปใช้ประกอบการพิจารณาและปรับปรุงสร้างขวัญกำลังใจให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลประโยชน์อันสูงสุดที่จะเกิดกับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Generation อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. ควรทำการศึกษาในประเด็นเดียวกันนี้จำแนกตามประเภทกลุ่มธุรกิจ เช่น กลุ่มธนาคาร กลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มโลจิสติกส์ กลุ่มบริการ เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาเปรียบเทียบ

บรรณานุกรม

- พรทิพย์ ลีลาคณาทรัพย์ และคณะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกจางานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิไลวรรณ โสภาคะยัง. (2562). พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร Gen Y กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดาวเดือน โลहितปุระ และคณะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 28(1), 167-178.
- นิรมล กะการดี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาตีเมาะ เกระ และคณะ. (2559). ปัจจัยและสาเหตุการลาออกของพนักงานของพนักงานบริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัล (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐธยาน์ อำไพวงษ์. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวัฒน์ ไพพงษ์ศักดิ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y. ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของ บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ และคณะ. (2563). "New Normal" วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19 การงาน การเรียน และธุรกิจ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 3(3), 371-386.
- 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.
- 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.