

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกงานของเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดระยอง
Motivation Factors Affecting Job Selection of Generation Y
in Rayong Province

ธนดล ไตรภพ¹ และจิราพร ระโหฐาน^{2*}

Thanadol Tripope¹ and Jiraporn Rahothan^{2*}

สาขาวิชาการสมัยใหม่ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี¹

(Master of Business Administration, Modern Organization Management Sripatum University at Chonburi)

Email : thanadol0911@gmail.com^{1*} , jiraporn37@hotmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกงานของเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดระยอง และเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มคนทำงานที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540 ในจังหวัดระยอง จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านงานที่มั่นคงและก้าวหน้า ด้านสมดุลชีวิต ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านชื่อเสียงองค์กร ตามลำดับ การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานและหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านเพศ และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ , การเลือกงาน , เจนเนอเรชั่นวาย , จังหวัดระยอง

ABSTRACT

This research aimed to study the motivational factors influencing job selection among Generation Y in Rayong Province and to compare these factors based on personal characteristics. The sample consisted of 400 working individuals born between 1980 and 1997 in Rayong Province. Data was collected using questionnaires and analyzed through descriptive and inferential statistics. The findings revealed that overall motivational factors were at a high level, with compensation and benefits having the highest means, followed by job security and advancement, work-life balance, responsibility, work environment, and organizational reputation, respectively. Comparisons based on personal characteristics showed that marital status, education level, average monthly income, work experience, and organizational affiliation significantly influenced job selection ($p < 0.05$). However, gender and job position did not show significant differences. The results of this study can be used as guidelines for developing human resource management strategies that align with the needs of Generation Y.

Keyword: Motivational Factors : Job Selection : Generation Y : Rayong Province

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดระยองเผชิญความท้าทายสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523-2540) ซึ่งเป็นกำลังแรงงานหลักในปัจจุบัน เนื่องจากระยองเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมสำคัญภายใต้โครงการ EEC ที่ต้องการแรงงานทักษะสูง กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการเฉพาะในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสพัฒนาตนเอง ความยืดหยุ่นในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับข้อมูลป้อนกลับสม่ำเสมอ และงานที่มีความหมายและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ความท้าทายหลักคือการดึงดูดและรักษาแรงงานที่มีทักษะ เนื่องจากเจนเนอเรชั่นวายมีแนวโน้มเปลี่ยนงานบ่อย หากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานจึงมีความสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์การดึงดูดแรงงานของจังหวัด เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของระยองโดยรวม

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกงานของเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดระยองว่ามีปัจจัยใดบ้าง

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการจูงใจ มีที่มาจากการศึกษาของ Frederick (1911) ได้นำวิธีการศึกษาแบบวิทยาศาสตร์มาใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ต่อมานักทรัพยากรมนุษย์ได้ศึกษาพบว่า การจูงใจจะก่อให้เกิดความต้องการของมนุษย์ แบ่งทฤษฎีการจูงใจ ออกเป็น 2 แนวทาง คือแนวทางตามเนื้อหาและแนวทางตามกระบวนการ ซึ่งจะกล่าวถึงทฤษฎีตามเนื้อหาเพียงอย่างเดียวทฤษฎีเนื้อหาหมายถึงการจูงใจที่เน้นคุณลักษณะภายในของบุคลากรที่เน้นเรื่องการทำความเข้าใจว่าบุคลากรต้องการอะไรและจะอย่างไรที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีเนื้อหาและทฤษฎีกระบวนการของการจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้นำในการใช้จูงใจบุคลากรในองค์การ ขั้นตอนในการจูงใจที่ผู้นำใช้ในการจูงใจบุคลากร มีดังนี้

1.ทฤษฎี AbrahamMaslow ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (Hierarchyof Needs Theory) เกิดในทศวรรษที่ 1940 โดย Maslow (1943) แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) หมายถึง ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความสะอาดสุขสบาย เป็นต้น ขั้นตอนที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Need) หมายถึงความต้องการได้รับการปกป้องจากอุปสรรคและการออกจากการงาน ความปลอดภัยการทำงาน เป็นต้น ขั้นตอนที่ 3ความต้องการทางสังคม (Social Need) หมายถึง ความต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งทางสังคม ขั้นตอนที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับ (Esteem Need) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น ขั้นตอนที่ 5 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self-ActualizationNeed) หมายถึง ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาทุกอย่างที่ตั้งใจไว้

2.ทฤษฎี Two-Factor เป็นแนวคิดของ Herzberg, Bernard & Snyderman (1959)หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor หรือ MaintenanceFactor) หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทน แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้ดี หากแต่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในนั้นเกิดจากตัวงาน ทำได้โดยการจูงใจด้วยการใช้ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงานซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างดี เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของบุคลากรและทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทฤษฎีนี้เรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า Hygiene-Motivator Factor หรือทฤษฎีสองปัจจัย

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทศวรรษที่ 1960 ของ McGregor (1960) ข้อสมมติฐานของทฤษฎี X (Theory x Assumptions) ได้แก่ 1) บุคคลไม่ชอบการทำงานและต้องการการควบคุม 2) บุคคลต้องการการสั่งการไม่ต้องการความรับผิดชอบ 3) มีการลงโทษและการควบคุม และ 4) ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรทำตามแนวทางของบุคลากร

ข้อสมมติฐานของทฤษฎี Y (Theory y Assumptions) ได้แก่ 1) บุคคลมีความพยายามในการทำงานและมีความรับผิดชอบ 2) บุคคลมีความผูกพันในการทำงานให้สำเร็จ และ 3) บุคคลมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาในการทำงาน

4. ทฤษฎี ERG ทศวรรษที่ 1972 Alderfer (1972) ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการโดยได้พัฒนาตามแนวคิดทฤษฎี ERG เกี่ยวกับการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของบุคลากรในการทำงาน ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence Need) หมายถึง ความต้องการด้านร่างกายการดำรงชีวิต ความสะดวกสบาย 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Need) หมายถึงความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความพึงพอใจในด้านความรู้สึกรักมีเพื่อน มิมีมิตรภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ความต้องการทางสังคม และ 3) ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Need) หมายถึง ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ของสิ่งที่ต้องการสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น

1. เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer หรือ Gen B) กลุ่มผู้บริโภครุ่นที่เข้าสู่การเป็นผู้สูงวัย เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2489 - 2507 เป็นยุคหลังจากการยุติของสงครามโลกครั้งที่ 2 พ่อแม่ของคนกลุ่มเบบี้ บูมเมอร์ เคยใช้ชีวิตอย่างลำบากจากสงคราม การเมือง และเศรษฐกิจ ทำให้ครอบครัวต้องใช้ชีวิตกันอย่างแร้นแค้น ดังนั้น เบบี้บูมเมอร์ จึงมีนิสัยอดทนจริงจัง ทุ่มเทกับงาน ชอบใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย และเป็นกลุ่มที่รักครอบครัว (In Focus Business Insight, 2017)

2. เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X หรือ Gen X) ผู้บริโภคในวัยคุณพ่อ คุณแม่ เป็นกลุ่มคนที่เกิดประมาณปี พ.ศ.2508-2523 ซึ่งเป็นยุคสมัยที่โลกมีสันติภาพ และหลายประเทศเริ่มมีความมั่นคง ดังนั้นการใช้ชีวิตของคนรุ่นนี้จึงค่อนข้างสะดวกสบาย และเริ่มใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานมากกว่าเพื่อความสนุก และมักใช้ในทางที่มีประโยชน์ มีความเหมาะสมพอดี (Zarra, Ernest, 2017)

3. เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y หรือ Gen Y) เป็นคนรุ่นใหม่ เกิดระหว่างปี พ.ศ.2524-2543 คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย แวดล้อมด้วยอุปกรณ์ไอทีและอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ทำให้คนรุ่นนี้มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร แต่ส่งผลให้คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับสังคม และคนรอบข้างน้อยลง มีลักษณะนิสัยใจร้อน กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น มีความคิดเป็นของตัวเอง ชอบความท้าทาย ไม่ชอบการขู่เข็ญบังคับ (TarrellAndrea,2018)

4. เจนเนอเรชั่นซี (Generation Z หรือ Gen Z) คือคนที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นไป เป็นคนรุ่นที่เกิดมาก็แวดล้อมไปด้วยเทคโนโลยีแล้ว เติบโตมาพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อม มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ และเรียนรู้ได้เร็ว เพราะพ่อแม่ใช้สิ่งเหล่านี้ในชีวิตประจำวันอยู่แล้ว (Sherman & Morley, 2015)

เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดอยู่ในเจนเนอเรชั่นวาย คือ กลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ ค.ศ. 1977-1999 (พ.ศ. 2520-2542) (Wong et al., 2008) ประชากรกลุ่มนี้กำลัง จะเป็นอัตรากำลังหรือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กร ต่างๆ ในยุคปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ เจนเนอเรชั่นวาย ถูกเรียกขานกันไว้อย่างหลายชื่อ ไม่ว่าจะเป็น Millennial, WHY, Dot Com, Net Generation หรือ KIPPERS (Kids in Parents' Pockets Eroding Retirement Saving) เป็นต้น (Martin, 2005) ซึ่งแต่ละชื่อที่เรียกขานล้วนแล้วแต่ สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะ ทศนคติ หรือพฤติกรรมที่สำคัญและเห็นเด่นชัดของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในยุคสมัยนี้

เจนเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มคนที่มองโลกในแง่ดี ชอบทำ งานเป็นทีม ไม่ชอบทำ ตามกฎระเบียบ ฉลาด ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของ ชีวิต (Howe and Strauss, 2000) แบบตลอดเวลา รักความก้าวหน้า มุ่งผลสำเร็จเป็นหลัก แต่มักไม่วางแผน ระยะเวลา ไม่มีความอดทน แต่มีความคาดหวังสูง มีโลกส่วนตัวสูง แต่ไม่ได้แสดงออกถึงความต้องการเป็นอิสระ เทียบเท่าเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Gursoy et.al., 2008) เจนเนอเรชั่นยายนั้นมักไม่อายุที่จะแสดงความเป็นส่วนตัว ลงในสื่อทางสังคม (Social Media) นั่นเป็นเพราะ เจนเนอเรชั่นวายเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีและเรียนรู้ การใช้ชีวิตในยุคอัตราเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว มีการสื่อสารโทรคมนาคมที่สะดวกสบายรวดเร็วในยุคของ โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ตโฟน จึงสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารได้ง่าย และมีความสามารถในการนำ เทคโนโลยี มาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ เฉพาะหน้าได้ดี การบริโภค ข้อมูลของคนกลุ่มนี้มาจากสื่ออินเทอร์เน็ต สื่อสังคม ออนไลน์ในปริมาณที่สูงกว่าการบริโภคสื่อโทรทัศน์ วิทยุ และหนังสือพิมพ์ (Reisenwitz and Lyer, 2009) ด้านการทำงาน ประชากรกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำ หรือการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดตามคำสั่ง จึงมักไม่ต้องการ คำแนะนำว่าควรหรือไม่ควรทำ อะไร แต่ให้ความสนใจกับ ผลสำเร็จของงานหรือความท้าทายของเนื้อหาของงาน มากกว่าวิธีการทำงาน (Glass, 2007; Hurst and Good, 2009) ที่สำคัญมักที่จะเปิดใจ

ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ที่แตกต่างและความหลากหลายในแง่มุมต่างๆ เช่นความเป็นสากลได้ดี มีความสนใจ ใฝ่รู้ด้านเทคโนโลยี อย่างมาก ทำให้เจนเนอเรชันวายมีความเฉลียวฉลาดและ มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการ ต่างๆ เนื่องจากประชากรกลุ่มนี้ทราบว่าจะค้นหาข้อมูลได้จาก ที่ใด เวลาใดและทำได้อย่างรวดเร็ว นอกจากความสามารถ ในการสืบค้นข้อมูลและใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้ว เจนเนอเรชันวายยังมีความสามารถในการทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลา เดียวกัน (Multi-Tasking) (Bell and Narz, 2007) ชอบความท้าทายใหม่ๆ มั่นใจในตนเองสูง ชอบทำงานเป็นทีมและใช้ชีวิต แบบต้องการการติดต่อ สื่อสารกับผู้อื่นตลอดเวลา (Wong et al., 2008) ปัญหา ที่พบในการทำงานของคนกลุ่มนี้คือ การ ติดต่อดูสื่อสาร ทั้งทางด้านคำ พูดและการเขียน เพราะคนกลุ่มนี้จะมีกลุ่ม ที่ติดต่อดูสื่อสารเฉพาะกลุ่ม จึงมีการใช้ภาษาในกลุ่ม ของตนเอง เช่น การใช้ตัวย่อ การใช้สัญลักษณ์ หรือ คำ พูดที่เข้าใจกันเองในกลุ่มของตน (Allen and Syfert, 2009) โดยที่ เจนเนอเรชันยายนั้นชอบคุยกันแบบ Instant Messaging มากกว่าการคุยโทรศัพท์และการคุยกันแบบ เห็นหน้า โดยภาพรวม คนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับ คุณภาพชีวิตมากกว่าจำนวนเงินที่ได้รับจากการทำ งาน (Curtis, 2008) นอกจากนี้ยังพบว่า เจนเนอเรชันวาย มักมีความอดทนต่ำ ทั้งร่างกายและจิตใจ เก็บอารมณ์ไม่อยู่ หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจเรื่องใดมีโอกาสสอ ดใจและ ลาออกสูง และไม่เคารพผู้อาวุโสกว่าหรือตำแหน่งสูงกว่าตน แต่จะเคารพที่ตัวตนของคนนั้น เจนเนอเรชันวายมักคิดว่า คนเจนเนอเรชันเอ็กซ์เป็นเพื่อนร่วมงาน (Gelston, 2007) เรื่องของอายุและตำแหน่งที่สูงกว่าอาจไม่มีอิทธิพล ใดๆ ต่อคนกลุ่ม นี้ นอกจากนี้ ยังมีความจงรักภักดีต่อ องค์กรต่ำ และมีอัตราการลาออกจากงานสูงมาก (กาญจนา ฤกษ์สงเคราะห์, 2552: 11-12) ดูตารางที่ 1 สรุป คุณลักษณะสำคัญ ของเจนเนอเรชันเอ็กซ์เทียบกับ เจนเนอเรชันวาย ประกอบ

บทความ แคล้เข้าใจการทำงานคน Gen Y ธุรกิจก็ไปไกลได้อีกเยอะ (Bangkokbanksme.com)

จากสถิติ ในปี พ.ศ.2562 พบว่ามีจำนวนประชากรไทยทั้งประเทศมี 66,558,935 คน แบ่งเป็นกลุ่ม Gen Y ถึง 16,146,959 ล้านคน หรือประมาณ 24.26 % รองลงมาคือ Gen X ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 15,403,174 คน คิดเป็น 23.14 % แต่เป็นกลุ่มคนที่มีอายุ 41-55 ปี (ระบบสถิติทางการทะเบียน 2562) นี่จึงเป็นที่มาว่า ทำไมต้องให้ความสำคัญกับ พฤติกรรมคน Gen Y ที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเทรนด์การทำงาน และปรับธุรกิจรองรับพฤติกรรมของ คนทำงาน รวมไปถึงการดึงศักยภาพของคน Gen Y เข้ามาช่วยขับเคลื่อนธุรกิจให้ได้มากที่สุด แบ่งเป็นลักษณะงาน 5 ลักษณะ

1. คน Gen Y มีความทันสมัย ไม่ตกยุค ชอบเทคโนโลยี ด้วยเกิดในช่วงที่บ้านเมืองสงบสุข มีเศรษฐกิจเฟื่องฟู และมีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวัน ทำให้คนกลุ่มนี้สามารถใช้อุปกรณ์ IT และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว จึงกล้าคิด กล้าแสดงออก ในความเป็นตัวเองไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว ทักษะของคน Gen Y นี่จึงเป็นสิ่งที่เข้ากับยุคสมัยของโลกในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นภาพลักษณ์ของธุรกิจ อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ จะกลายเป็นตัวช่วยดึงดูดให้พวกเขาสร้างสรรค์ผลงานเพื่อองค์กรได้เต็มที่

2. คน Gen Y มีศักยภาพในการทำงานสูง และคาดหวังการทำงานสบาย ให้ผลตอบแทนสูง ด้วยเป็นกลุ่มคนที่เกิดจากพ่อแม่ในกลุ่ม Gen X ซึ่งมีความเป็นอยู่ดี คนกลุ่มนี้จึงถูกเลี้ยงดูมาอย่างดี พร้อมกับมีการศึกษาสูง จึงมีความคาดหวังถึงสิ่งที่พวกเขาควรค่าต่อการได้รับที่สูงตามไปด้วย ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญทำการวิจัยลักษณะของคนแต่ละรุ่นแล้วชี้ชัดว่า Gen Y เป็นคนวัยทำงานที่ได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่อย่างดีที่สุดในประวัติศาสตร์ของโลก ดังนั้นการเตรียมความพร้อมด้านสวัสดิการต่าง ๆ ควรให้สอดคล้องกับพฤติกรรมคนกลุ่มนี้ เพื่อดึงดูดให้พวกเขาใช้ศักยภาพที่มีเพื่อพัฒนาองค์กรได้มากขึ้น ซึ่งหมายรวมถึงสวัสดิการความมั่นคงด้านอื่น ๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฯลฯ อาจไม่สำคัญเท่าการกำหนดผลตอบแทนที่พวกเขาพึงพอใจ เพราะคน Gen Y ไม่ได้มีความสนใจเรื่องการทำงานไปจนเกษียณ หรือการมีกองทุนต่าง ๆ รองรับ

3. คน Gen Y มีการเรียนรู้เร็ว ชอบพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ด้วยความยืดหยุ่นในข้อนี้ จึงมีแนวโน้มว่าคน Gen Y จะไม่ยึดติดกับความรู้เดิมที่ได้รับมา และอาจเปลี่ยนงานบ่อย เพราะสามารถปรับเปลี่ยนการทำงาน อาชีพได้หลากหลาย ตามความถนัด หรือความสนใจ ดังนั้นการเตรียมข้อมูลความรู้หรือที่ปรึกษาที่มีความรู้ดี ตลอดจนเปิดให้มีการเปิดอบรม ทักษะ พัฒนาฝีมือ จะกลายเป็นแรงจูงใจช่วยให้พวกเขาอยากทำงานให้แก่องค์กรมากขึ้น

4. คน Gen Y รักอิสระ ไม่ชอบถูกบงการหรือบังคับ จึงต้องการรูปแบบชีวิตที่มีความยืดหยุ่น ดำเนินชีวิตด้วยความท้าทาย ชอบแสวงหาโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ดังนั้นการยืดหยุ่นในเรื่องของสถานที่รวมถึงเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น สามารถทำงานอยู่บ้านได้ ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ จะกลายเป็นสิ่งกระตุ้นให้คน Gen Y ดึงศักยภาพที่ตัวเองมีมาสร้างสรรค์ผลงานได้ดีกว่าการทำงานในออฟฟิศแบบเดิม ๆ

5. คน Gen Y ชอบความชัดเจนในการทำงาน เพราะพวกเขามีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตชัดเจน ต้องการการยอมรับและการชื่นชม มีการปกครองชีวิตตัวเองว่าจะมีบ้าน รถ ทรัพย์สินหรือมีเงินในบัญชีเท่าไร ในการดำเนินชีวิตนอกจากนี้ยังเน้นการใช้ชีวิตแบบสมดุล มีการพบปะสังสรรค์ ให้รางวัลตัวเองด้วยการท่องเที่ยวต่างประเทศ และแม้จะชอบลุยงานหนัก แต่ก็ต้องการเวลาพัก ดังนั้นการมอบหมายงานจึงควรกำหนดขอบเขตงานที่แน่นอนชัดเจน และทำให้พวกเขารู้ว่าสิ่งที่มีผลต่อตนเองและต้องครุ่นคิดอย่างไร และไม่ก้าวล่วงเวลาส่วนตัวด้วยการดึงมาทำงานอื่น ก็จะจูงใจให้พวกเขาทำงานกับองค์กรต่อไปได้นานขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งตามลักษณะประเภทของข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นใช้การพิสูจน์ความแตกต่างแบบ One-Way ANOVA โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis)

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดระยอง ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย จะอ้างอิงถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากกลุ่มคนที่เกิด ในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง 2540 หรือ ค.ศ. 1980 ถึง 1997 ในจังหวัดระยอง ซึ่งมีจำนวนที่ไม่ทราบแน่นอน โดยใช้ สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าสถิติ (Dependent t-test) โดยนำผลที่ได้เทียบกับเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด ,2560) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 – 5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 – 4.20 หมายความว่า ระดับมาก
- ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 – 3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81 – 2.60 หมายความว่า ระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 – 1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1.ปัจจัยส่วนบุคคลของเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดระยอง

ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.8 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.8 มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจนถึงระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จนถึง 3 ปี คิดเป็น ร้อยละ 39.0 สังกัดหน่วยงานภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 42.3 มีระดับตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน / เจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 59.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจ โดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	N = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.95	0.42	มาก	4
2.ด้านสภาพแวดล้อม	3.92	0.46	มาก	5
3.ด้านชื่อเสียงองค์กร	3.98	0.49	มาก	2

4.ด้านงานที่มั่นคงและก้าวหน้า	4.03	0.49	มาก	1
5.ด้านสมดุลชีวิต	3.91	0.50	มาก	6
6.ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.42	มาก	3
รวม	3.96	0.46	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ด้านงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.03$) อันดับสอง คือ ด้านชื่อเสียงองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.98$) อันดับสาม คือ ด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.97$) อันดับสี่ คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.95$) อันดับห้า คือ ด้านสภาพแวดล้อม โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.91$) และอันดับหก คือ ด้านสมดุลชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจ ด้านการค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	N = 400		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD	ความคิดเห็น	
1.องค์กรมีระบบเงินเดือนแบบขั้นบันไดตามอายุงาน	3.83	0.85	มาก	5
2.องค์กรกำหนดสิทธิการลาขึ้นอยู่กับจำนวนปีที่ทำงาน	4.12	0.71	มาก	1
3.องค์กรมีรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานดีเด่น โดยอาจมอบเป็นเงินสด เกียรติบัตร รางวัล	4.06	0.82	มาก	2
4 องค์กรมีสวัสดิการท่องเที่ยวประจำปี	3.89	0.86	มาก	3
5 องค์กรมีสวัสดิการที่เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.86	0.78	มาก	4
รวม	3.95	0.80	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ องค์กรกำหนดสิทธิการลาขึ้นอยู่กับจำนวนปีที่ทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.12$) อันดับสอง องค์กรมีรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานดีเด่น โดยอาจมอบเป็นเงินสด เกียรติบัตร รางวัล โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.06$) อันดับสาม คือ องค์กรมีสวัสดิการท่องเที่ยวประจำปี โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.89$) อันดับสี่คือ องค์กรมีสวัสดิการที่เป็นกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.86$) และ องค์กรมีระบบเงินเดือนแบบขั้นบันไดตามอายุงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	N = 400		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD	ความคิดเห็น	
1.องค์กรสนับสนุนการให้การทำงานเป็นทีม	3.67	0.80	มาก	4
2.องค์กรเปิดโอกาสให้ได้ได้แสดงความคิดเห็น	4.06	0.72	มาก	1
3.องค์กรมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน	4.00	0.82	มาก	2
4.องค์กรจัดพื้นที่ทำงาน ที่มีแสงสว่าง อุณหภูมิระบบถ่ายเทอากาศ จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานที่	3.93	0.76	มาก	3

ทันสมัย			
รวม	3.92	0.78	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ได้โต้แย้งแสดงความคิดเห็นโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.06$) อันดับสอง คือ องค์กรมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.00$) อันดับสาม คือ องค์กรจัดพื้นที่ทำงาน ที่มีแสงสว่าง อุณหภูมิระบบถ่ายเทอากาศ จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.93$) และ อันดับสี่ คือ องค์กรสนับสนุนการให้การทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงใจ ด้านชื่อเสียงองค์กร

ด้านชื่อเสียงองค์กร	N = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1.องค์กรมีประวัติการดำเนินการยาวนาน	3.81	0.73	มาก	3
2.องค์กรมีกิจกรรมการพัฒนาชุมชนและสังคม	4.04	0.70	มาก	2
3.องค์กรมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงดี	4.10	0.79	มาก	1
รวม	3.98	0.74	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ด้านชื่อเสียงองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ องค์กรมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงดี ($\bar{X} = 4.10$) อันดับสอง คือ องค์กรมีกิจกรรมการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.04$) และ อันดับสาม คือ องค์กรมีประวัติการดำเนินการยาวนาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงใจ ด้านงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้า

ด้านงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้า	N = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1.องค์กรมีสัญญาจ้างงานในระยะยาวและให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงาน	3.79	0.79	มาก	3
2.องค์กรช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย ผู้ไร้ความสามารถ และผู้ที่ออกจากงานแล้วให้ได้มีรายได้เลี้ยงตัวเอง	4.15	0.69	มาก	2
3.องค์กรเปิดโอกาสให้เลื่อนระดับแบบเติบโตรวดเร็ว (Fast track) สำหรับผู้มีประสิทธิภาพการทำงานสูง	4.16	0.81	มาก	1
รวม	4.03	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ด้านงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ องค์กรเปิดโอกาสให้เลื่อนระดับแบบเติบโตรวดเร็ว (Fast track) สำหรับผู้มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ($\bar{X} = 4.16$) อันดับสอง คือ องค์กรช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย ผู้ไร้ความสามารถ และผู้ที่ออกจากงานแล้วให้ได้มีรายได้เลี้ยงตัวเองปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.15$) และ อันดับสาม คือ องค์กรมีสัญญาจ้างงานในระยะยาวและให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงจิต ด้านสมดุลชีวิต

ด้านสมดุลชีวิต	N = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1.ทำงานที่ออฟฟิศ แต่ให้เข้าออกงานเร็วกว่าหรือช้ากว่าเวลา แต่ต้องทำงานให้ครบชั่วโมงตามที่กำหนด	3.86	0.76	มาก	3
2.ให้ทำงานแบบ Hybrid สามารถทำงานที่บ้าน (Work from Home) สลับกับเข้าออฟฟิศ (Work from Office)	3.97	0.75	มาก	1
3.องค์กรจัดกิจกรรมคลายเครียด จัดพื้นที่และเตรียมอุปกรณ์ออกกำลังกาย หรือมีเกมส์ให้พนักงานได้ผ่อนคลายระหว่างวัน	3.89	0.82	มาก	2
รวม	3.90	0.77	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต ด้านสมดุลชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ให้ทำงานแบบ Hybrid สามารถทำงานที่บ้าน (Work from Home) สลับกับเข้าออฟฟิศ (Work from Office) โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.97$) อันดับสอง คือ องค์กรจัดกิจกรรมคลายเครียด จัดพื้นที่และเตรียมอุปกรณ์ออกกำลังกาย หรือมีเกมส์ให้พนักงานได้ผ่อนคลายระหว่างวันโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.90$) และอันดับสาม คือ ทำงานที่ออฟฟิศ แต่ให้เข้าออกงานเร็วกว่าหรือช้ากว่าเวลา แต่ต้องทำงานให้ครบชั่วโมงตามที่กำหนดโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	N = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1.องค์กรกำหนดขอบเขตของงานชัดเจน	3.87	0.84	มาก	5
2.องค์กรมอบหมายให้รับผิดชอบ project ที่มี ความสำคัญต่อองค์กร	4.07	0.71	มาก	1
3.องค์กรมอบหมายหน้าที่โดยมีระยะเวลาจำกัด	3.97	0.77	มาก	3
4.องค์กรมอบหมายภาระหน้าที่ที่ต้องแก้ไขปัญหา	3.95	0.81	มาก	4
5.องค์กรให้ Feedback เพื่อการปรับปรุงพัฒนา	3.97	0.73	มาก	2
รวม	3.97	0.77	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ องค์กรมอบหมายให้รับผิดชอบ project ที่มีความสำคัญต่อองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 4.07$) อันดับสอง คือ องค์กรให้ Feedback เพื่อการปรับปรุงพัฒนาโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.97$) อันดับสาม คือ องค์กรมอบหมายหน้าที่โดยมีระยะเวลาจำกัดโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.97$) อันดับสี่ คือ องค์กรมอบหมายภาระหน้าที่ที่ต้องแก้ไขปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.95$) และอันดับห้า คือ องค์กรกำหนดขอบเขตของงานชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการเลือกงานโดยภาพรวม

ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการเลือกงานโดยรวม	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	ลำดับที่	T	P
คะแนนมาตรฐาน (β)					

ค่าคงที่ (Constant)	0.94	-		6.86	0.00
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.22	0.27	1	5.73	0.00*
2. ด้านสภาพแวดล้อม	0.08	0.11	5	2.64	0.00*
3. ด้านชื่อเสียงองค์กร	0.08	0.11	6	2.61	0.00*
4. ด้านงานที่มั่นคงและก้าวหน้า	0.14	0.19	2	4.77	0.00*
5. ด้านสมดุลชีวิต	0.13	0.18	3	4.73	0.00*
6. ด้านความรับผิดชอบ	0.13	0.16	4	3.39	0.00*

* $p < .05$

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการเลือกงาน
จากตารางที่สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยด้านปัจจัยเชิงจิต

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6$$

ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการเลือกงานโดยรวม = $0.94 + 0.22$ (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) + 0.08 (ด้านสภาพแวดล้อม) + 0.08 (ด้านชื่อเสียงองค์กร) + 0.14 (ด้านงานที่มั่นคงและก้าวหน้า) + 0.13 (ด้านสมดุลชีวิต) + 0.13 (ด้านความรับผิดชอบ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยเชิงจิต สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับ 1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta = 0.27$) อันดับ 2 งานที่มั่นคงและก้าวหน้า ($\beta = 0.19$) อันดับ 3 ด้านสมดุลชีวิต ($\beta = 0.18$) อันดับ 4 ด้านความรับผิดชอบ ($\beta = 0.15$) อันดับ 5 ด้านสภาพแวดล้อม ($\beta = 0.11$) อันดับ 6 ด้านชื่อเสียงองค์กร ($\beta = 0.11$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

สมมติฐาน : ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อผลการเลือกงานของเจนเรชั่นวายในจังหวัดระยอง พบว่าปัจจัยเชิงจิตทุกด้านมีผลต่อการเลือกงานของเจนเรชั่นวายในจังหวัดระยอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชลิรี ชมภูคำ* ญฐิตา จักรภีศิริสุข** (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเอเรชั่น Y และเจนเอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่น Y ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว ในการบริหารค่าผลตอบแทนขององค์กรนั้นต้องมาจากการประเมินที่ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา มีฐานเงินเดือนตาม ตำแหน่งงานที่มีความเหมาะสม โดยงานที่ทำนั้นต้องมีโอกาสก้าวหน้า มีการวางระเบียบการขึ้นค่าตอบแทนและการเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจน ผ่านการประเมินผลงานที่ตนได้ปฏิบัติจริง และเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) โดยการมอบหมายให้ รับผิดชอบในส่วนงานที่ยากและสำคัญขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้รู้สึกถึงความท้าทายในงาน และรู้สึกว่าการที่ทำงานนี้ มีความหมายนำไปสู่ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า นอกจากนี้จะทำให้ช่วยให้เกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพแล้ว ยังมีส่วนช่วย สำหรับการบริหารองค์กรในอนาคต รวมทั้งการให้อิสระในงาน (Autonomy) เช่น การให้อิสระในการเลือกและตัดสินใจ วิธีการ ปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้นองค์กรต้องชี้แจงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนที่เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าและ เป้าหมายในอาชีพ และสอดคล้องกับบทความของ jobmyway.com (2023) ว่าคนกลุ่มนี้มีความสามารถในการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี รวมถึงมักมีลักษณะนิสัยที่ชอบคิดนอกกรอบ ชอบแสดงออก กล้าคิด กล้าถาม รักในความสมดุล โดยเฉพาะในการทำงานนั้น คน Gen Y รักใน Work Life Balance รักในความสมดุลของงาน และชีวิตส่วนตัว จึงไม่แปลกที่จะเจอคนทำงาน GenY ที่ทำงานหนัก และใช้ชีวิตพักผ่อนอย่างเต็มที่ไม่น้อยเกินไป รวมถึงความชอบในงานที่ทำท้าทายความสามารถ มักให้ความสำคัญกับตัวเอง และครอบครัวมากกว่าองค์กร จึงไม่แปลกใจที่คน Gen อื่น ๆ มักมองคนGenY ว่าไม่ค่อยมีความอดทน และมักอยากทำงานอยู่บ้าน หรือต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เคร่งครัดจนเกินไป อีกทั้งยังสอดคล้องกับบทความของ business.go.th (2023) คน Gen Y ให้ความสำคัญกับเรื่องชื่อตำแหน่งและชื่อเสียงองค์กรมากกว่าอาจเป็นเพราะ Gen Y เข้าสู่ช่วงชีวิตการทำงานที่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับกลางถึงสูง ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับเรื่องชื่อตำแหน่ง และชื่อเสียงองค์กรมากกว่า Gen Z

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกงานของเจนเนอเรชันวายในจังหวัดระยอง

1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ให้มีความเหมาะสมและแข่งขันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดสิทธิการลาตามอายุงาน การให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานดีเด่น และการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นสิ่งที่คน Gen Y ให้ความสำคัญ

2 ด้านงานที่มั่นคงและก้าวหน้า องค์กรควรมีนโยบายการจ้างงานระยะยาว และให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานการเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีศักยภาพสูงได้เติบโตอย่างรวดเร็ว (Fast track) เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจคน Gen Y การช่วยเหลือพนักงานหรือผู้ที่เคยเป็นพนักงานให้มีรายได้เลี้ยงตนเองได้ ก็เป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญ

3 ด้านสมดุลชีวิต การทำงานแบบ Hybrid (ทำงานที่บ้านสลับกับเข้าออฟฟิศ) เป็นที่นิยมในกลุ่ม Gen Y องค์กรควรพิจารณามาปรับใช้การจัดกิจกรรมคลายเครียด และมีพื้นที่ออกกำลังกายหรือพักผ่อน เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน

4 ด้านความรับผิดชอบ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และมีการสื่อสารที่เปิดกว้างเป็นสิ่งสำคัญ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสังคมนอกเวลา และการมีพื้นที่ทำงานที่สะดวกสบาย จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5 ด้านสภาพแวดล้อม การมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และการให้ Feedback เพื่อการพัฒนา เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้คน Gen Y รู้สึกมีส่วนร่วมและมีคุณค่า

6 ด้านชื่อเสียงองค์กร การมีภาพลักษณ์ที่ดี และการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดคน Gen Y ให้เข้ามาทำงานการมีประวัติการดำเนินการที่ยาวนาน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการเลือกงาน เช่น ปัจจัยด้านการเดินทาง เพิ่มตัวเลือกในการตอบคำถามเพื่อให้อธิบายผลได้ครอบคลุมมากขึ้น

2 ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ประเด็นที่ยังไม่ถูกค้นพบ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อประโยชน์ของงานวิจัย การทำธุรกิจ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

3 ควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจในการเลือกงานของคน Gen Y ในพื้นที่อื่นๆ ของประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

เอกสารอ้างอิง

- พงศ์สุทธิ ศิริทวน. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัท Start Up ของประชาชนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร.[การศึกษารายบุคคล]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- พัชรีรี ชมภูคำ และ ณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจของคนเจนเนอเรชัน Y และคนเจนเนอเรชัน Z. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 165(1), 1-18.
- ปริศรา ธาณีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร
- วรรณภัสสร วงษ์สุวรรณ (2565). ทศนคติและแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเข้ามาทำงานในระบบราชการของบุคลากรกลุ่ม generation Y: กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกรัฐ พูลประเสริฐ. (2566). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง: กรณีศึกษาพนักงานบรรจุใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อาคนย์ ฤาเกิด. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย: ผ่านบริษัทจัดหางานแห่งหนึ่งย่านอโศกในกรุงเทพมหานคร.[สารนิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Bangkok Bank SME. (2020). *Gen Y: Learning their behavior in a business context*. Bangkok Bank SME.

Retrieved February 4, 2025, <https://www.bangkokbanksme.com/en/gen-y-learn-behavior>

BusinessPlus. (2023). เผย 5 ปัจจัยหลักที่ Gen Y และ Gen Z เลือกทำงานกับองค์กร.

<https://www.businessplus.co.th/activities/ข่าวสาร-hrm-c021/เผย-5-ปัจจัยหลักที่-gen-y-และ-gen-z-เลือกทำงานกับองค์กร-v7063>

Jobmyway. (2023). เด็ก GEN Y ร่วมงานด้วยยากจริงหรือ.

https://www.jobmyway.com/article_detail/เด็ก%20GEN%20Y%20ร่วมงานด้วยยากจริงหรือ