

ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของวัยแรงงาน Generation X และ Y ใน จังหวัดภูเก็ต

ศักดิ์สิทธิ์ ไกยสวน

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ตโดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 410 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามออนไลน์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายคุณลักษณะของประชากร ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และพฤติกรรมการเปลี่ยนงาน และ สถิติเชิงอนุมานเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยทดสอบความสัมพันธ์และความแตกต่างของแต่ละตัวแปรด้วยสถิติดังต่อไปนี้คือ Chi-square, T-test, Anova และ Regression เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษาโดยกำหนดการวัดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือกล่าวอีกนัยคือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อการเปลี่ยนงาน ได้แก่ อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน มีผลต่อการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีแรงจูงใจด้านปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) พิจารณารายด้านพบว่าด้านลักษณะงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) มีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) พิจารณารายด้านพบว่าด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) มีพฤติกรรมการเปลี่ยนงานใหม่ของวัยแรงงาน ส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนมาแล้ว 3-4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีเหตุผลที่เปลี่ยนงานเพราะเงินเดือนหรือผลตอบแทนมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 82.0 มีรูปแบบการเปลี่ยนงานครั้งล่าสุดจากองค์กรขนาดใหญ่ย้ายไปขนาดเล็กกว่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 51.7 แรงจูงใจด้านปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันวัยแรงงาน Generation X และ Y ที่มีอายุตั้งแต่ 27- 58 ปี จัดได้ว่าเป็นกำลังสำคัญหลักของแรงงานในประเทศ เป็นฟันเฟืองที่จะขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของ

ประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันพบว่าคนวัยหนุ่มสาวมีพฤติกรรมการเปลี่ยนงานบ่อยขึ้น จากผลสำรวจของ Total Remuneration Survey (TRS) ประจำปี 2565 โดยเมอร์เซอร์ ทำการสำรวจองค์กร 636 แห่ง 15 อุตสาหกรรมในประเทศไทย พบว่า อัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มขึ้นสู่ระดับเดียวกับก่อนหน้าวิกฤตโรคระบาด ซึ่งมีอัตราดังกล่าวสูงกว่า 11.9% และตามผลสำรวจของเว็บไซต์กลาสดอร์ (Glassdoor) ที่สอบถามทัศนคติต่อการย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ในยุโรปและสหรัฐอเมริกา พบว่าพนักงานกว่าร้อยละ 57 เชื่อว่าการย้ายงานจะ ช่วยให้ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าการทำงานอยู่ที่เดิม โดยเฉพาะคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีความคิดว่าการทำงานอยู่ในองค์กรเดิม ๆ เป็นระยะเวลาานาน จะทำให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างในอัตราที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง และมีโอกาสเติบโตในงานน้อยกว่าคนที่เปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งในระยะยาวแล้วการจ้างคนที่ย้ายงานบ่อย จะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีทั้งต่อลูกจ้างที่ย้ายงาน และต่อนายจ้างเอง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต และต้องการรู้ว่า มีปัจจัยจุดด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงาน เพื่อจะได้นำเสนอแนวทางแก้ไข ป้องกันสำหรับนายจ้างต่อปัญหาพฤติกรรมการเปลี่ยนงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factor or Motivators) ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต
5. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต

สมมติฐานการวิจัย

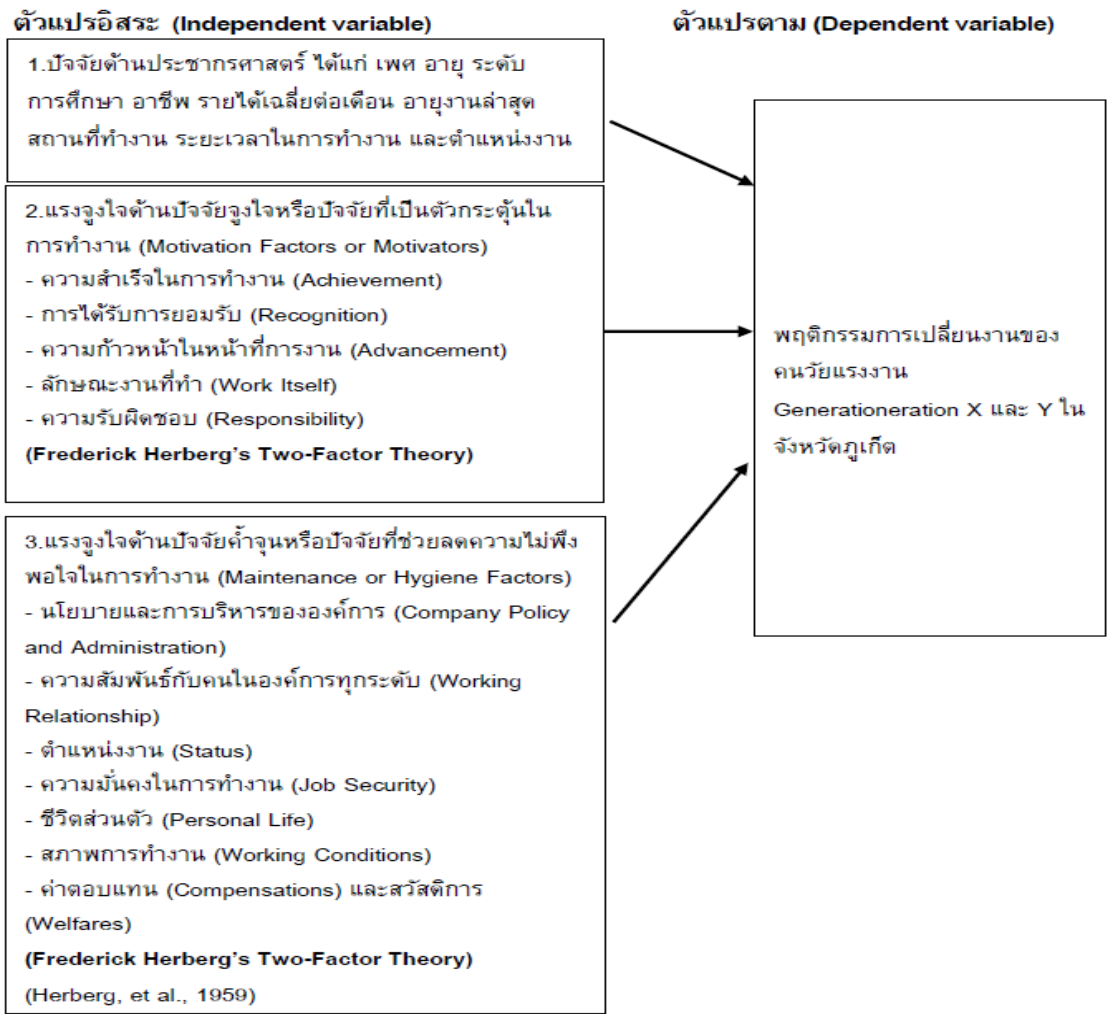
1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต
2. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factor or Motivators) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต
3. แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: ศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต
2. ขอบเขตด้านประชากร: กลุ่มคนวัยทำงาน ช่วงอายุ 27-58 ปี (Generation X และ Y) ที่ทำงานในจังหวัดภูเก็ต
3. ขอบเขตด้านพื้นที่: ในจังหวัดภูเก็ต
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา: เก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2566

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรต้น (Independent variable) และตัวแปรตาม (Dependent variable) เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้



แนวคิดและทฤษฎี

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูล บทความทางวิชาการ เอกสาร สื่อ และทฤษฎีต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมตามหัวข้อ ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

- (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
- (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ (1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) (1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) (1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน (Advancement) (1.4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) (1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

(2) ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ (2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) (2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) (2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) (2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) (2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) (2.6) ตำแหน่งงาน (Status) (2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) (2.8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) (2.9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) (2.10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 410 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 27 - 42 ปีจำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 90.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 84.6 แยกเป็นกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค (Consumer Products) จำนวน 77คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ทำงานอยู่ในเขตอำเภอเมืองจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 มีระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 3-4 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ เช่น พนักงานทั่วไปจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$) อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=4.16$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X}=4.13$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=3.97$) และด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.90$) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$) อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ตำแหน่งงาน ($\bar{X}=4.17$) รองลงมา คือด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=4.15$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=4.13$) ด้าน

ความสัมพันธ์กับคนในองค์กรทุกระดับ ($\bar{X}=4.12$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X}=3.95$) และด้านชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.88$) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเปลี่ยนงานใหม่ของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต

กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเปลี่ยนงานใหม่ของวัยแรงงาน ส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนมาแล้ว 3-4 ครั้ง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีเหตุผลที่เปลี่ยนงานเพราะเงินเดือนหรือผลตอบแทนมากขึ้น จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 มีรูปแบบการเปลี่ยนงานครั้งล่าสุดจากองค์กรขนาดใหญ่ย้ายไปขนาดเล็กกว่าเดิม จำนวน 212คน คิดเป็นร้อยละ 51.7

พฤติกรรมการเปลี่ยนงานใหม่ของวัยแรงงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ ตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงานโดยให้ความสำคัญกับผลตอบแทนมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$) รองลงมา คือ ตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงานโดยคำนึงถึงโอกาสที่จะได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ($\bar{X}=4.29$) ตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงานโดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=4.27$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ วางแผนที่จะเปลี่ยนงานในทุกๆ 3 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=2.52$)

การวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเปลี่ยนงานด้านเหตุผลที่เปลี่ยนงานเพราะเงินเดือนหรือผลตอบแทนมากขึ้น กับอายุที่แตกต่างกัน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเปลี่ยนงาน กับอาชีพ พบว่า ความแตกต่างของพฤติกรรมการเปลี่ยนงานระหว่างอาชีพต่างๆ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเปลี่ยนงาน กับรายได้ พบว่า ความแตกต่างของพฤติกรรมการเปลี่ยนงานระหว่างรายได้ต่างๆ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเปลี่ยนงาน กับตำแหน่งงาน พบว่า ความแตกต่างของพฤติกรรมการเปลี่ยนงานระหว่างตำแหน่งงานต่างๆ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 : แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factor or Motivators) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเปลี่ยนงาน (Y)กับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (X) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน พบว่า พฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต สัมพันธ์กับ การให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_3) การให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงานที่ทำ (x_4) ด้วยนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 และการให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบ (x5) ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามสมการแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้

$$Y = 0.807 + 0.353X_3 + 0.344 X_4 + 0.068 X_5 \quad R^2 = 0.527$$

สมมติฐานที่ 3: แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเปลี่ยนงาน (Y) กับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (X) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน พบว่า พฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต สัมพันธ์กับ การให้ความสำคัญกับด้านตำแหน่งงาน (x₃) การให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในการทำงาน (x₄) และการให้ความสำคัญกับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X₇) ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามสมการแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้

$$Y = 0.673 + 0.245X_3 + 0.485 X_4 + 0.229 X_7 \quad R^2 = 0.534$$

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานมีผลต่อการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factor or Motivators) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factor or Motivators) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต	ยอมรับสมมติฐาน
1.1 เพศมีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.2 อายุ มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต	ยอมรับสมมติฐาน
1.3 ระดับการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.4 อาชีพ มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต	ยอมรับสมมติฐาน
1.5 รายได้ มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต	ยอมรับสมมติฐาน
1.6 เขตอำเภอที่ทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.7 ระยะเวลาทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.8 ตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 : แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำกาย(Motivation Factor or Motivators) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 : แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม	ยอมรับสมมติฐาน

การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ตสามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานมีผลต่อการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต

2.แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factor or Motivators) ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factor or Motivators) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต

3.แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต

4. พฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนมาแล้ว 3-4 ครั้ง มีเหตุผลที่เปลี่ยนงานเพราะเงินเดือนหรือผลตอบแทนมากขึ้น มีรูปแบบการเปลี่ยนงานครั้งล่าสุดจากองค์กรขนาดใหญ่ย้ายไปขนาดเล็กกว่าเดิม และพฤติกรรมการเปลี่ยนงานใหม่ของวัยแรงงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้

1.ผู้บริหารในองค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะ ด้านที่วัยแรงงานให้ความสำคัญเป็นพิเศษ คือด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางในการจัดการกับทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะในภาคส่วนของการจูงใจบุคลากร (Motivation) และการบำรุงรักษาบุคลากร (Maintenance)

2. ส่วนของแรงจูงใจด้านที่เป็นตัวกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยเฉลี่ยในภาพรวมมากทุกด้าน ผลการทดสอบสมมุติฐานก็ยังพบว่าส่งผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของวัยแรงงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจในทั้ง 2 ด้านดังกล่าว โดยสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนได้

3. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบของวัยแรงงาน Generation X และ Y โดยมีการจัดให้หมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำ (Rotation) หรือ มอบหมายงานหรือการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายภายในองค์กรเพื่อเปิดโอกาสให้คนทำงานรุ่นใหม่ได้ทดลองค้นหางานที่ตนเองชอบและทำได้ดี แม้จะเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญและใส่ใจโดยมององค์รวมให้ครบในทุกๆด้าน ซึ่งอาจช่วยลดปัญหาเรื่องการย้ายงานเพื่อไปค้นหางานที่ใช่ในองค์กรอื่นได้

4. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านชีวิตส่วนตัว ของวัยแรงงาน Generation X และ Y โดยจะต้องให้พนักงานสามารถแบ่งเวลาระหว่างชีวิตครอบครัวและเวลางานได้อย่างเหมาะสม มี

เวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย มีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และมีสุขภาพที่ดีที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ เพื่อลดการเปลี่ยนงานใหม่ของวัยแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต แต่พบว่าวัยแรงงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามจะเป็น Generation Y มากกว่าอย่างมาก เนื่องจากกลุ่มวัยแรงงานของจังหวัดภูเก็ตเป็น Generation Y และ Generation ดังกล่าวมีความถนัดการใช้สื่อออนไลน์มากกว่า ดังนั้นในครั้งต่อไป อาจเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง Generation X เพิ่มมากขึ้นอีกเพื่อที่จะนำมาทำการศึกษาเปรียบเทียบ ให้เห็นถึงความแตกต่างที่มีความน่าเชื่อถือและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคนที่ย้ายงานบ่อย กับคนที่ไม่ค่อยย้ายงาน เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต

3. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของวัยแรงงาน Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ต โดยอาจมีการศึกษาโดยการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลเชิงลึกทั้งจากนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้ได้แง่มุมที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นทั้งในมุมมองของนายจ้างและลูกจ้าง และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจให้มีการทดสอบสถิติ Regression ของ Generation X และ Y ในจังหวัดภูเก็ตแยกแยะกลุ่มให้ชัดเจน พร้อมทั้งสามารถนำมาเปรียบเทียบหาข้อแตกต่างระหว่าง 2 Generation ดังกล่าวได้

บรรณานุกรม

Brandage. (2565). อุตสาหกรรรมไหนด Turnover เยอะที่สุด , สืบค้น 8 สิงหาคม 2566.

จาก <https://brandage.com/article/33474>

เกร็ดความรู้กับธรรมเนียมดี. (2565). 5 Generations ความต่างที่คุณต้องรู้, สืบค้น 8 สิงหาคม 2566.

จาก https://www.dst.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=3938:5-generations-difference&catid=29&Itemid=180&lang=th

พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรรมและองค์การเบื้องต้น.กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ชลียา ด่านทิพารักษ์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุม

โรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์

มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

พิมลจรรย์ นามวัฒน์.(2544) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 8-15. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สาขาวิชา

วิทยาการจัดการ นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล.กรุงเทพฯ: สถาบัน

เทคโนโลยีราชวมงคล.

ชนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ: บริษัทธนรัชการพิมพ์จำกัด. แนวคิดและ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร (2012).

Herzberg, Frederick and others. (1959). Herzberg's Motivation to work.

New York : John Wiley and Sons.

Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality.

New York : Harper and Row.

นางสาวนิรมล กะการดี.(2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y.

สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อังคณา ไวน์ส .(2561). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้า

ฝืน อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง .ปริญญามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.คณะ

วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน

สุเบญญา ขวัญทองและทวีศักดิ์ กฤษเจริญ .(2558). ศึกษาการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจาก

งานของพนักงาน Generation Y.วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปีที่ 18

(ม.ค.-ธ.ค. 2558) หน้า 263-282).

ชญชนก ใจคำ .(2563). ศึกษาการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของกลุ่มคน Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วศริศราวงศ์ ศิริรุ่งเรือง .(2565). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.คณะบริหารธุรกิจ.สาขาวิชาการจัดการ

DASHBOARD. (2566). ข้อมูลประชากร สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2566. จาก
<http://dashboard.anamai.moph.go.th/population/popworkingage/changwat?year=2023&cw=83>