

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y

FACTORS EFFECTING RESIGNATION DECISION OF GENERATION Y WORKERS

นางสาวชนพร กงแก้ว

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างของ Generation Y ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้วิเคราะห์เชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมานที่ใช้คือ t-test, One-way ANOVA (f-test)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.20, มีอายุ 32 – 37 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.20, การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.40, ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.50, มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.00 และมีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.20

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง ตามลำดับ โดยด้านปัจจัยจิตใจ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับและนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y ด้านปัจจัยค่าจ้าง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้าน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และคำที่พูด คือ ด้านคำตอบแทน ตามลำดับ

คำสำคัญ : Generation Y, ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้าจุน

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันในกลุ่มคนใน Generation Y เป็นคนกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในตลาดแรงงาน และหลายๆคนกำลังก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหาร ถือเป็นกำลังสำคัญของทุกองค์กรในเวลานี้ และอีกไม่นานคนกลุ่มนี้ก็จะกลายเป็นผู้บริหารระดับสูง รวมถึงเจ้าของบริษัทขนาดใหญ่จำนวนมาก นอกจากนี้บริษัท Startup หลายแห่งหรือบริษัทเทคโนโลยีสมัยใหม่จำนวนมากยังก่อตั้งด้วยคนรุ่น Gen Y เป็นหลัก Gen Y จึงเป็นคลื่นลูกใหม่ที่กำลังสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับโลกธุรกิจและมีโอกาสจะกลายเป็นมหาเศรษฐีได้ตั้งแต่ยังเป็นวัยรุ่น โดยไม่จำเป็นต้องรอให้มีอายุมาก เพราะอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยขยายธุรกิจให้เติบโตได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากคน Gen Y เติบโตมาภายใต้อิทธิพลของอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Digital Natives) จึงเก่งเรื่องการใช้เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร การใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ สามารถทำอะไรได้หลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน

ปัจจุบันหลังจากที่โลกประสบกับสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ก็ทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป เป็นตัวเร่งให้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และหลังจากสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 เริ่มคลี่คลายลง ทำให้หลายองค์กรเริ่มกลับเข้าสู่โหมดการทำงานแบบวิถีปกติใหม่ที่เรียกว่า “ไฮบริดเวิร์ก” ผสมผสานระหว่างทำงานที่บ้านหรือที่ไหนก็ได้กับการเข้าไปที่ออฟฟิศ

แต่ทว่าเมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ดีขึ้น กลับทำให้คนจำนวนมากตัดสินใจ “ลาออก” จากงาน ถึงกับเกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “การลาออกครั้งใหญ่” (big quit) หรือ อภิมหาการลาออก (The Great Resignation)

จากข้อมูลของกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เปิดข้อมูลล่าสุดการขึ้นทะเบียนคนเป็นผู้ว่างงานตามระเบียบของสำนักงานประกันสังคม เมื่อเดือน

มกราคม 2565 พบว่า มีผู้ขึ้นทะเบียนรวม 88,119 คน เป็นเพศชาย 39,312 คน (44.61%) และเพศหญิง 48,807 คน (55.39%) ในจำนวน 88,119 คน แยกสาเหตุการขึ้นทะเบียนว่างงานได้ 2 กลุ่ม มาจากการลาออก 77,143 คน (87.54%) ส่วนการถูกเลิกจ้างมีจำนวน 10,976 คน (ระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน, 2565)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y เนื่องจาก Gen Y เป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดในตลาดแรงงานในปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาปรับปรุง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในการป้องกันปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมิให้เกิดขึ้นหรือลดปัจจัยต่างๆลง เพื่อให้องค์กรสามารถธำรงรักษาพนักงาน Gen Y ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของ Generation Y ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y
3. เพื่อศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y

สมมุติฐานที่ใช้ในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y
2. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ทางผู้วิจัยมุ่งดำเนินการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากรคือ คนทำงานใน Generation Y (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2543)
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2565 – พฤศจิกายน 2565
4. ขอบเขตด้านพื้นที่ ไม่ระบุขอบเขตในการจัดเก็บข้อมูล

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

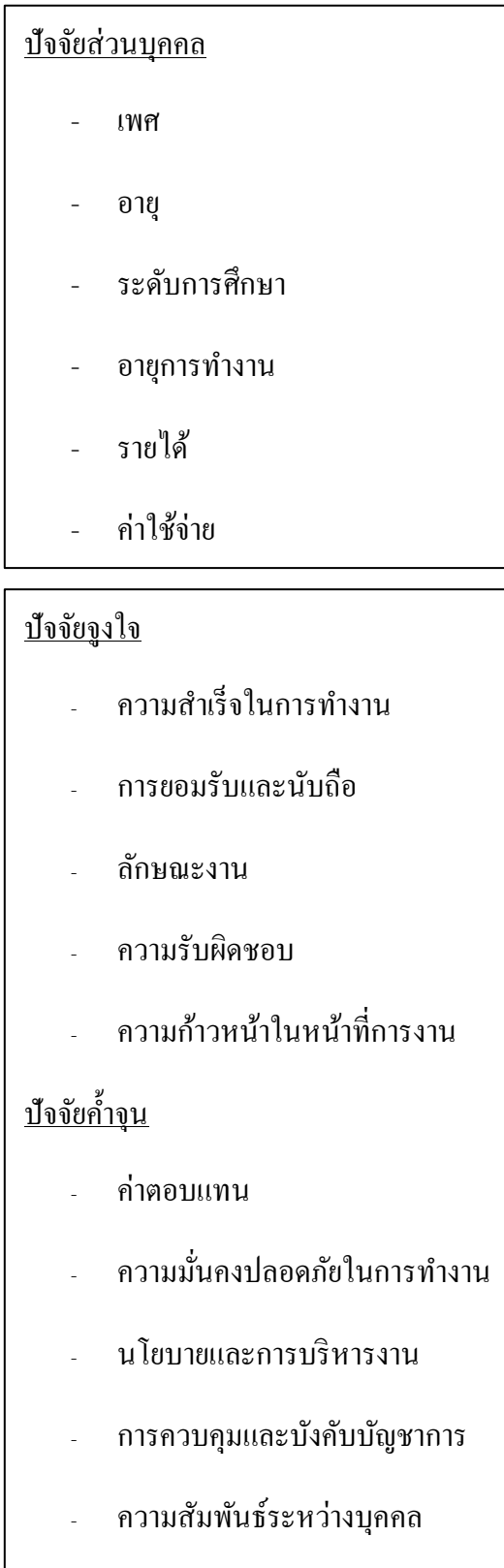
1. Generation หรือที่เรียกสั้นๆว่า Gen คือ การแบ่งกลุ่มประชากรตามหลักประชากรศาสตร์ (Demography) โดยการแบ่งเป็นช่วงเวลาที่แต่ละ Gen เกิด
2. Generation Y หรือ Millennial หรือ WHY Generation เป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2543 (Zemke, Raines and Filipczak., 2000) เนื่องจากจุดเด่นที่ชอบตั้งคำถามและต้องการเหตุผลในทุกๆเรื่อง
3. การลาออก คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรที่เกิดจากความประสงค์ของพนักงาน แต่จะไม่รวมถึงการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกที่พนักงานไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การเกษียณอายุ การตาย การเจ็บป่วยร้ายแรง การถูกปลดออก และการถูกไล่ออก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

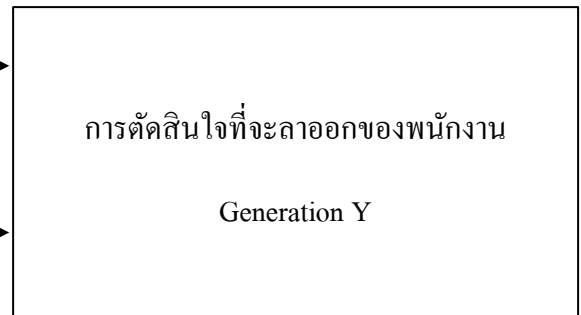
1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างความสอดคล้องและเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในการแก้ไขปัญหาการลาออกของคนทำงานใน Generation Y โดยการหาแนวทางในการป้องกันปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน มิให้เกิดขึ้น หรือลดปัจจัยต่างๆลง เพื่อธำรงรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป
3. เป็นแนวทางให้กับผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงหรือต่อยอดในการศึกษาครั้งต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร(Population) ที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยในครั้งนี้คือ คนทำงานใน Generation Y

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือกลุ่มคนทำงานใน Generation Y ที่ตัดสินใจลาออกจางาน ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณโดยใช้สูตร W.G.Cochran (1953) (อ้างใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, น.26) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากค่าที่คำนวณได้พบว่าจำนวนกลุ่มต้องใส่เท่ากับ 384 คน โดยการสุ่มแบบกลุ่มมาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ทางผู้จัดทำวิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 1.) แบบสอบถามเพื่อคัดกรองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2.) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้และค่าใช้จ่าย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ
- 3.) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน
- 4.) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Self-administered Questionnaires) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form กับกลุ่มคนทำงานใน Generation Y จำนวน 400 คน ซึ่งใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม พ.ศ.2565 และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่งข้อมูล ได้แก่ บทความวิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ตลอดจนข้อมูลบทความจากหนังสือพิมพ์และวารสารต่างๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการทำวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามมาตรวจข้อมูลตรงรหัสและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1.1 ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้และค่าใช้จ่าย มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

1.2 ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยก้ำจุน มาหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย และเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 การวิเคราะห์ t-test Independent ใช้สำหรับการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y

2.2 การวิเคราะห์ One-way ANOVA (f-test) ใช้สำหรับการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ และค่าใช้จ่าย ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.20 มีอายุ 32 – 37 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.20 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.40 ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.50 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.00 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.20

2. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน ตามลำดับ

1) ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับและนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2) ด้านปัจจัยก้ำจุน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y ด้านปัจจัยก้ำจุน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลสามารถสรุปได้ดังนี้

1) เพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับและนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับและนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับและนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านการควบคุมและบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) รายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ค่าใช้จ่ายต่อเดือน พบว่า ค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับและนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1) ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1) เพศ ทางหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความไว้วางใจและการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน

1.2) อายุ ทางหน่วยงานควรมีการให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุ 38 – 42 ปีมากขึ้น ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีอายุค่อนข้างมาก อาจเกิดความรู้สึกที่อยากจะลาออก เนื่องด้วยผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับไม่มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ

1.3) ระดับการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากยิ่งขึ้น เนื่องด้วยอาจจะมีความต้องการผลตอบแทนจากการทำงานที่คุ้มค่ากับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน ทางหน่วยงานควรมีการปฏิบัติกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 5 ปีให้ดีขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร

1.5) รายได้ต่อเดือน ทางหน่วยงานควรมีการคำนึงถึงภาระหน้าที่ที่พนักงานได้รับ ว่ามีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนในด้านของรายได้ต่อเดือนของพนักงานแล้วหรือยัง

1.6) ค่าใช้จ่ายต่อเดือน ควรมีการคำนึงถึงค่าใช้จ่ายต่อเดือนของพนักงาน พนักงานจะได้ไม่มีการแสวงหางานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายได้

2) ปัจจัยจูงใจ

2.1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรมีการยกย่องเชิดชูพนักงานที่สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกถึงความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร

2.2) ด้านความรับผิดชอบ ทางองค์กรควรมีการทำให้พนักงานรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ว่าจะงานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ตาม

2.3) ด้านการยอมรับและนับถือ ทางองค์กรควรมีมอบความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับพนักงานได้ทำงานอย่างอิสระ มีการมอบหมายพิเศษให้พนักงานได้ปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน

2.4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทางองค์กรควรมีการมอบหมายที่มีความท้าทายต่อความสามารถของพนักงานให้กับพนักงานได้ปฏิบัติ และงานที่ได้รับต้องตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการพัฒนาในความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา

2.5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทางองค์กรควรมอบโอกาสให้กับพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานได้เติบโตในหน้าที่การงานไปในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนการทำงานให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตน เลื่อนขั้นตำแหน่งขึ้นตามความเหมาะสมและความสามารถของพนักงาน

3) ปัจจัยค้ำจุน

3.1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทางองค์กรควรมีการเสริมสร้างระบบการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานทุกคนมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เป็นอย่างดี

3.2) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ทางองค์กรควรสร้างความมั่นใจในการทำงานให้พนักงาน ทำให้พนักงานได้รับรู้ถึงความมั่นคงในสายอาชีพ

3.3) ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา ทางองค์กรควรมีการมอบความอิสระในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ ผู้บังคับบัญชามีการยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน มีความยุติธรรมในการทำงาน ให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

3.4) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ทางองค์กรควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้มีความชัดเจน ชัดเจนให้พนักงานทุกคนในองค์กรได้รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานได้ตรงตามนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และองค์กรนั้นมีการบริหารงานที่โปร่งใส และเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้

3.5) ด้านค่าตอบแทน ทางองค์กรควรมีการมอบค่าตอบแทนเงินเดือนหรือสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ความสุขในการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เป็นต้น ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแต่ละปัจจัย ว่าส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y หรือไม่

2) ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงาน ในกลุ่ม Generation อื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและมีความครอบคลุมของข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

1. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงแรงงาน,กรมการจัดหางาน.(2565).สถานการณ์การว่างงานและเลิกจ้างเดือน มกราคม 2565. ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565,จาก

<https://www.doe.go.th/prd/main/knowledge/param/site/1/cat/92/sub/0/pull/category/view/list-label>

ทับขวัญ หอมจาปา. (2557). เมื่อ Gen Y ครองตลาดแรงงาน...บริษัทต้องปรับตัวอย่างไร. ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565,จาก <https://www.scbeic.com/th/detail/product/472>.

JobDB website. (2565).พนักงานลาออกตามกัน ฟันร้ายหัวหน้าทีม ป้องกันอย่างไร.ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565,จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/how-to-avoid-great-resignation/>

Prachachat website. (2565).เปิดสถิติเลิกจ้าง เกินหมื่นถูกลอยแพ ภาคกลางแชมป์ลงทะเลเบียน

ว่างงาน.ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565, จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-905539>

2. วิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ

จตุพงษ์ แก้วคง. (2552). ปัจจัยที่มีผลในการเปลี่ยนงานของวิศวกรโยธา. (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ชัยวัฒน์ ไพนุพงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิรมล กะการดี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีทัศน์ คล่องดี และ กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล. (2558). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของ พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558.

พนิดา ไชยแก้ว. (2559). อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจกรณีศึกษา