

การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานใน  
องค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์  
เรื่อง  
การศึกษาถึงเหตุผลในการตัดสินใจเลือกเปลี่ยนงานจากพนักงานบริษัทเอกชนมาทำงาน  
ในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2563

ชางง่า

นายชายชาญ งามสง่า  
ผู้วิจัย

พรนล ฟูริ่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,  
Ph.D.  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร.พรนล ฟูริ่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,  
Ed.D.  
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดอ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร อภาศิริ,  
Ph.D.  
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ตรียุทธ พรหมศิริ

ตรียุทธ พรหมศิริ,  
Ph.D.  
กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในงานวิจัยทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ อีกทั้งคอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และดร.ตรียุทธ พรหมศิริ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าพิจารณาสารนิพนธ์และให้ความอนุเคราะห์ประเมิน พร้อมทั้งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ทำให้งานสารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลของท่านเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนใน BM รุ่น 21B สำหรับคำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนครอบครัวที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ชายชาญ งามสง่า

การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กร  
รัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y

A STUDY OF THE REASONS FOR MAKING DECISION TO CHANGE JOBS FROM PRIVATE  
COMPANY EMPLOYEES TO WORK IN STATE ENTERPRISE ORGANIZATIONS OF THE  
GEN Y GROUP

ชายชาญ งามสง่า 6150170

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม  
กันตามระ, Ed.D., สาวิตรี สันติพิริยพร, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและ  
เปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงได้ใช้  
แนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกลุ่มที่  
เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งจัดอยู่ในวิธีการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น  
(Non probability) สัมภาษณ์แบบเชิงลึกและใช้การเก็บข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำมาวิเคราะห์  
สรุปผล โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกคือ พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจที่เคยทำงานองค์กรเอกชน มีอายุระหว่าง 26-40 ปี  
จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเลือกเข้าทำงานกับองค์กรที่เอกชนด้วยเหตุผลดังนี้ คือ 1) ผลตอบแทน  
ที่ได้รับในบริษัทเอกชนสูง 2) โอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ความท้าทายในงานที่ได้รับ และ 4) การหา  
ประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างลาออกจากองค์กรเอกชนเพื่อเลือกเข้าทำงานกับ  
องค์กรรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย 1) สวัสดิการที่ได้รับในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับ  
นอกเหนือจากรายได้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษา  
บุตร เป็นต้น 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3) ความยืดหยุ่นในเวลางาน และ 4) ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน  
เพื่อช่วยเหลือประเทศและช่วยเหลือสังคม

คำสำคัญ: รัฐวิสาหกิจ/ Gen Y

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	3
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>5</b>
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน	5
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน	11
<b>บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย</b>	<b>16</b>
3.1 รูปแบบงานวิจัย	16
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	17
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	17
3.4 การดำเนินการวิจัย	18
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	18
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	<b>20</b>
4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	20
4.2 ส่วนที่ 2 เหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงาน มาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y	22
4.2.1 เหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน	22

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2.2 เหตุผลในการเลือกเปลี่ยนงานจากบริษัทเอกชนมาทำงานในองค์กร รัฐวิสาหกิจ	23
<b>บทที่ 5 การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ</b>	<b>26</b>
5.1 อภิปรายผลการวิจัย	26
5.1.1 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในบริษัทเอกชนสูง	26
5.1.2 โอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ	27
5.1.3 ด้านสวัสดิการ	27
5.1.4 ด้านความมั่นคงในงาน	28
5.1.5 ความท้าทายในงานที่ได้รับ	29
5.1.6 หาประสบการณ์ในการทำงาน	29
5.1.7 ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	29
5.1.8 ด้านความภาคภูมิใจ	30
5.2 ข้อเสนอแนะผู้บริหาร	31
5.2.1 ด้านค่าตอบแทน	31
5.2.2 ด้านสวัสดิการ	31
5.2.3 ด้านความมั่นคง	32
5.2.4 ด้านความยืดหยุ่นในเวลาการทำงาน	32
5.2.5 ด้านความภาคภูมิใจ	32
5.2.6 ความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ	32
5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต	33
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>34</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>36</b>
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์	37
ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา	40
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>43</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน	12
4.1	ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	20



## สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
2.1 แสดงรูปแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเปลี่ยนงาน	10





## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมยุคในปัจจุบันเรียกได้ว่าเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ ทำให้องค์กรต่าง ๆ ล้วนต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วตามไปด้วยเพื่อรับมือต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการอยู่ได้ องค์กรรัฐวิสาหกิจ เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน ภายใต้การกำหนดแนวทางการบริหารงานโดยรัฐบาล และมีเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ทั้งนี้ ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการนำมาใช้ซึ่งงบประมาณแผ่นดิน อันมีที่มาจากเงินภาษีอากรของประชาชนในประเทศเป็นหลัก (นิพนธ์ ใหญ่-อรุณ, 2552) แต่อย่างไรก็ตามการขับเคลื่อนในภาพรวมที่ผ่านมาพบว่ายังไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากนัก ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องรูปแบบของการบริหารจัดการระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ไม่ว่าจะในแง่ของ เทคนิค และเงื่อนไขหรือสภาพการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน อีกทั้งยังพบปัญหาอีกหลายประการ เช่น ในแง่ของระบบงานที่มีสายการบังคับบัญชาที่ยาว การปฏิบัติงานโดยอาศัยฐานจากกฎระเบียบเป็นหลัก เป็นต้น

จากสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ภาครัฐจึงมีการปรับปรุงประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายที่เน้นในเรื่องของการให้บริการที่รวดเร็วเพื่อให้ประชาชนได้รับความพอใจสูงสุดและเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือจากประชาชน ภาคเอกชน และสังคมโลก ภาครัฐจึงได้มีการปรับเปลี่ยน “การบริหารจัดการ” เพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์ประกอบภายในองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรที่มีโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาในลักษณะตายตัวไม่มีความยืดหยุ่น ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นจากเหตุผลข้างต้น ทำให้ภาครัฐมีความต้องการบุคลากรรุ่นใหม่ไฟแรง กล้าคิด กล้าทำ สุจริต เห็นได้จากการเปิดรับบุคลากรรุ่นใหม่ในการทำงานกับหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีความขัดแย้งกับความคิดหรือทัศนคติเดิมที่ว่าคนรุ่นใหม่ส่วนใหญ่นั้นไม่อยากทำงานในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งคนรุ่นนี้เรียกว่า Generation Y (Gen Y) ที่กำลังเติบโตพร้อมกับสังคมของเทคโนโลยีที่กำลังเข้ามา

และเป็น Gen ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบก้าวกระโดด (พรธวัชดี สถิตถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ, 2553)

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน และเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลในการตัดสินใจเลือกเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจจากที่เคยทำงานในบริษัทเอกชนและสามารถนำผลงานวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยสร้างความรู้สึกรักพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มากขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงเหตุผลที่ กลุ่ม Gen Y เลือกทำงานกับบริษัทเอกชน
2. เพื่อศึกษาถึงเหตุผลในการตัดสินใจเลือกเปลี่ยนงานจากพนักงานบริษัทเอกชนมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

- ด้านประชากร หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ
- ด้านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น

(Non-probability) โดยเลือกแบบเจาะจง (Judgmental sampling) กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มคน Gen Y เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 - 2537 ที่กำลังทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่มีอายุระหว่าง 22-39 ปี จำนวน 30 คน

- ขอบเขตของระยะเวลา การศึกษาตั้งแต่ กันยายน 2562 – มีนาคม 2563 เป็นระยะเวลา 7 เดือน

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงเหตุผลในการตัดสินใจเลือกมาทำงานที่องค์กรรัฐวิสาหกิจของพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรรัฐวิสาหกิจให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรรัฐวิสาหกิจ โดยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานภายในองค์กรรัฐวิสาหกิจเพื่อเสริมสร้างให้เกิดการบริหารที่มีคุณภาพและก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย
3. เพื่อให้รัฐวิสาหกิจได้รับประโยชน์จากการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพที่จะดำเนินการได้ในอนาคต เพื่อลดปัญหาเรื่องการขาดศักยภาพการแข่งขันให้แก่รัฐวิสาหกิจไทยได้

## 1.5 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

1. รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือบริษัทห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานธุรกิจของรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 มีการบริหารงานอยู่ระหว่างระบบราชการและระบบธุรกิจ (ธีรวัฒน์ ศรีอนุชาติ, 2556)
2. Gen Y เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 – 2537 (ค.ศ.1980 – 1994) เป็นเด็กยุคใหม่ ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง คำว่า Why ทำไม และทำไม จึงเป็นเหมือนสัญลักษณ์ของพวกเขา คนกลุ่มนี้จะกล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่สนต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบทางลัด สะดวก รวดเร็วและมีความเทคโนโลยีสูงทุกคำถามสามารถหาคำตอบได้ในโลกอินเทอร์เน็ต การสมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ต คุยกันทางอินเทอร์เน็ต เป็นสาวกไอโฟน ไอพอด มีเสียงเพลงเป็นเพื่อน หางานที่ถูกต้องทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อม ๆ กับคำตอบแทนสูง ไม่ต้องเข้าออฟฟิศให้ปวดหัว ชุดทำงานขอใส่ตามใจฉัน ขอให้วัดกันที่ผลงานเป็นพอ ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอน งานหนักต้องมาพร้อมกับผลตอบแทนที่ตนพอใจ (โดยทีมงานเอ็นทรอนนิ่ง, 2561)
3. การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การควบคุมรูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ ที่เกิดจากการพยายามดิ้นรนเพื่อให้ได้ตามความต้องการ และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง
4. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจของบุคคลากรที่มีต่องานที่รับผิดชอบ

5. ความตั้งใจเปลี่ยนงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความตั้งใจในการที่จะเปลี่ยนงาน หรือมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรเดิม ไปทำงานกับองค์กรใหม่ โดยอาจจะมีการเปลี่ยนงาน เพื่อ โยกย้ายสายอาชีพ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y” ผู้วิจัยได้ทำการนำแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมารวบรวมไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ คือ

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน
- 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน

ความคิดที่บุคคลหนึ่ง ๆ ที่ทำงานอยู่ภายในองค์กรสามารถมีความคิดที่อยากเปลี่ยนงานนั้นเกิดขึ้นได้เสมอ การที่พนักงานเปลี่ยนงานย่อมก่อให้เกิดปัญหาและทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรในหลายๆ องค์กรประกอบ เช่น ทำให้เกิดต้นทุนที่สูงขึ้นในการสรรหา การคัดเลือกพนักงานเพื่อมาทดแทน และการฝึกอบรม การที่พนักงานใหม่ขาดทักษะความชำนาญ ส่งผลกระทบต่อผลผลิตที่ลดลงและคุณภาพของผลิตภัณฑ์เมื่อมีการเปลี่ยนพนักงานที่ปฏิบัติงานบ่อย ๆ เนื่องจากพนักงานใหม่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการส่งมอบสินค้าอีกด้วย ด้วยสาเหตุต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาผู้บริหารในองค์กรจำเป็นต้องรับทราบถึงข้อมูลความต้องการของพนักงาน เพื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน และพิจารณาหาทางแก้ไขป้องกันเพื่อพยายามรักษามูลค่าการภายในที่ปฏิบัติงานอยู่ที่มีทักษะความสามารถความรู้ให้ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

ความหมายของการเปลี่ยนงานและความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน

Porter (1965 อ้างถึงใน เอกภูมิ, 2543: 46) ได้จำแนกถึงประเภทของการเปลี่ยนงานออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การเปลี่ยนงานที่เกิดจากความต้องการของบุคคล (Voluntary Individual-Initiated Turnover) หมายถึง ความต้องการของบุคคลเองการที่ต้องการตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม โดยที่บุคคลไม่ได้ถูกบังคับจากใคร
2. การเปลี่ยนงานที่ไม่ได้เกิดจากความต้องการของบุคคล (Involuntary Individual-Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม เนื่องจากแรงกดดันที่เกี่ยวข้องกับ

สภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น การย้ายงานตามคู่สมรส ถึงแม้ว่าบุคคลยังต้องการทำงานกับองค์กร และองค์กรเองก็ยังคงต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเช่นเดียวกัน

3. การเปลี่ยนงานที่เกิดจากความต้องการขององค์กร (Voluntary Organization-Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลนั้นสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลเอง

4. การเปลี่ยนงานที่ไม่ได้เกิดจากความต้องการขององค์กร (Involuntary Organization-Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลนั้นสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้รับแรงกดดันจากสภาพเศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง จึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก

Price (2000) ให้ความหมายว่า การเปลี่ยนงาน หมายถึง การเคลื่อนไหวของบุคคลผ่านขอบเขตขององค์กร ซึ่งจะมุ่งประเด็นไปที่การออกจากองค์กรมากกว่าการเข้ามาในองค์กร โดยแบ่งประเภทของการเปลี่ยนงานได้ 2 ประเภท คือ 1. แบบสมัครใจหรือแบบหลีกเลี่ยงได้ 2. แบบไม่สมัครใจหรือแบบหลีกเลี่ยงไม่ได้

ฉัฐพันธ์ (2545) กล่าวว่า การลาออก หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเลิกทำงานกับองค์กร โดยที่บุคคลสามารถลาออกได้ตามความต้องการของตน การลาออกจากงานอาจเกิดจากสาเหตุที่แตกต่างกัน เช่น ความขัดแย้งภายในที่ทำงาน ความไม่เท่าเทียมกันในการปรับเลื่อนขั้น ปรับตำแหน่ง ความเบื่อหน่ายความก้าวหน้าในที่ทำงานใหม่ เป็นต้น ผู้ศึกษาได้ให้ความหมายของการเปลี่ยนงาน หมายถึง การที่พนักงานตัดสินใจสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ ทั้งเกิดจากความสมัครใจของพนักงานเอง และความเห็นชอบขององค์กรนอกจากนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน โดยมีผู้ให้ความหมายของความตั้งใจในการเปลี่ยนงานไว้ ดังนี้

Mowday และคณะ (1982 อ้างถึงใน อินทซ์, 2545) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความตั้งใจในการเปลี่ยนงานไว้ว่า หมายถึง ความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และอิทธิพลที่ไม่เกี่ยวข้องกั้งงาน ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงหรือออกจากงานที่ทำอยู่

Tett (1993 อ้างถึงใน วิรุฬ, 2546) ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานว่าเป็นความคิดที่เป็นอิสระของแต่ละบุคคลที่ตั้งใจว่าจะออกจากองค์กรหรือสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

มีผู้วิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงเหตุผลในการเปลี่ยนงานไว้ดังนี้

Price (2000) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานอย่างสมัครใจ การที่เราสามารถอธิบายพฤติกรรมในการเปลี่ยนงานของพนักงาน จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทำให้เข้าใจถึงเงื่อนไขและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ฝ่ายวางแผนก็จะสามารถที่จะ

หามาตรการในการลดความสูญเสียที่เกิดจากการเปลี่ยนงานของพนักงาน และยังทำให้การทำงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวแปรที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานแบ่งออกได้เป็น

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางโครงสร้าง

- ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Variables) ได้แก่ โอกาสในการเลือกงานว่ามีมากน้อยเพียงใด ยิ่งโอกาสในทางเลือกมีเพิ่มมากขึ้นอัตราการเปลี่ยนงานก็จะเพิ่มสูงขึ้นด้วยและการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อครอบครัวของพนักงาน เช่น การจัดให้มีตารางการปฏิบัติงานที่มียืดหยุ่นสำหรับผู้มีครรภ์ ซึ่งถ้าองค์กรใส่ใจในส่วนนี้ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนงานน้อย

- ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Variables) ได้แก่ การฝึกอบรมทั่วไป (General Training) เพราะการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน ทำให้เป็นที่ต้องการขององค์กรต่าง ๆ ความเกี่ยวพันในงาน (Job Involvement) คือการที่มีความตั้งใจ และอุทิศสละในหน้าที่ซึ่งมีผลมาจากแรงจูงใจ เช่น ผลตอบแทน ความก้าวหน้า และทัศนคติเชิงบวกและลบในงาน (Positive/Negative Affectivity) เป็นผลจากอารมณ์ ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ การมองโลกในแง่ดีหรือไม่ดี

- ปัจจัยทางโครงสร้าง (Structural Variables) ประกอบด้วย

- 1) ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ การที่พนักงานมีอำนาจในการกระทำการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอย่างอิสระ สร้างความพึงพอใจในงานและลดการเปลี่ยนงาน

- 2) ความยุติธรรม (Justice) เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลและการลงโทษที่สัมพันธ์กับความสามารถ เช่น เมื่อทำงานดี มีความสามารถก็สมควรได้รับรางวัล อยู่ในมาตรฐานและมีความเท่าเทียมกันทั้งหมด

- 3) ความเครียดในงาน (Stress) เกิดจากความยากในหน้าที่ที่จะต้องทำให้สำเร็จ ความเครียดแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ เครียดเนื่องจากทรัพยากรไม่พอเพียง ความไม่ชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความขัดแย้งในหน้าที่ และปริมาณงานที่มากเกินไป

- 4) การจ่ายผลตอบแทน (Pay) ได้แก่ เงินและผลตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งพนักงานได้กระทำให้กับองค์กร

- 5) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Promotional Chances) มีโอกาสที่จะได้เปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานที่ดีขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมถึงได้ผลตอบแทนที่มากขึ้นด้วย

- 6) ความจำเจในงาน (Routinization) การสร้างความแปลกใหม่ในงาน จะสร้างสีสันและความกระตือรือร้นในการทำงานได้

7) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) คือ การให้ความช่วยเหลือด้านปัญหาเกี่ยวกับงาน แบ่งได้เป็น การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและจากญาติพี่น้อง

2. ตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมในการหางาน และความมุ่งมั่นตั้งใจในการอยู่ปฏิบัติงานต่อองค์กร

- ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ การที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร

- ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) จะมุ่งเน้นที่ความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

- พฤติกรรมในการหางาน (Search Behavior) คือ การที่บุคคลรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานในปัจจุบัน สืบเนื่องมาจากหลาย ๆ สาเหตุ จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญทำให้ต้องหางานอื่นที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้

- ความมุ่งมั่นอย่างจริงจังที่จะอยู่ทำงานต่อในองค์กร (Intention to Stay) คือ การที่พนักงานวางแผนที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องกับองค์กรปัจจุบันที่ทำงานอยู่ ซึ่งจะมีผลควบคู่ไปกับพฤติกรรมในการหางาน ถ้าพฤติกรรมในการหางานมีเพิ่มขึ้น ความตั้งใจในการปฏิบัติงานองค์กรก็จะลดน้อยลงเช่นกัน

McBey และ Karakowsky (2001) ได้ทำการศึกษาเพื่อทดสอบปัจจัยที่หลากหลายที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานชั่วคราว โดยได้สรุปปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Work-Related Attitudes) หรือปัจจัยผลัก (Push Factors) เกณฑ์ในการที่ทำให้เกิดการผลึกบุคคลหนึ่งให้ออกจากองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติความเป็นไปขององค์กร รวมถึงปัจจัยสำคัญอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในผลตอบแทน หรือรางวัลความสามารถในการทำงานและความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความพึงพอใจในงานและการเปลี่ยนงานนั้น มีการศึกษากันมามาก เหตุผลก็คือ ความไม่พอใจของพนักงานทำให้ต้องหนีออกจากสถานการณ์ในการทำงานที่ไม่ปรารถนา

2. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายนอก (External Environmental Factors) หรือปัจจัยดึง (Pull Factors) ปัจจัยที่มีอิทธิพลในลักษณะดึงให้บุคคลนั้นออกจากงานเดิมนั้น ได้แก่ รายได้ส่วนบุคคล ระดับรายได้ของครอบครัว สถานะในการหารายได้ของผู้หาเลี้ยงครอบครัว ภาวะที่มีต่อครอบครัว รวมถึงปัจจัยความต้องการแรงงานจากภายนอก จากการศึกษาพบว่า บุคคลซึ่งเป็นหลักในการหาเงินเพื่อใช้จ่ายในการเลี้ยงดูคนในบ้านจะมีพฤติกรรมในการเปลี่ยนงานน้อยกว่าบุคคลซึ่งไม่ได้เป็นหลัก



ในการหาเงินดูแลคนในบ้าน เหตุผลก็คือ ผู้ที่เป็นหลักในการหาเลี้ยงคนในบ้าน ต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบทางการเงินที่มาก และภาระที่ในฐานะคนเลี้ยงคนในบ้าน ดังนั้น จึงทำให้ขาดความยืดหยุ่นและอิสระในการที่จะเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

3. ปัจจัยในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Characteristic Factors) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ที่มักได้รับการศึกษา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านความสามารถในงาน (Job Performance Factors) โดยทำการวัดจากคุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับ รวมถึงการฝึกอบรมต่าง ๆ ในงานวิจัยกับพนักงานประจำ พบว่า ผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้านเป็นที่ต้องการขององค์กร ซึ่งถ้าผลตอบแทนจากความสามารถนั้น ไม่เหมาะสม ก็จะส่งผลต่อการอยู่หรือไปของพนักงานกับองค์กร

ภาพที่ 2.1 จะแสดงรูปแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนงาน ตามผลการศึกษาของ McBey และ Korakowsky จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยดึงหรือปัจจัยภายนอก และคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญมาก ในขณะที่ความพึงพอใจในงานและปัจจัยภายในหรือปัจจัยหลักมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานน้อยกว่า จะสังเกตได้ว่า ปัจจัยภายนอกดังกล่าวจะอยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้บริหาร



ภาพที่ 2.1 แสดงรูปแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเปลี่ยนงาน  
ที่มา: McBey และ Karakowsky (2001, หน้า 40)

Zeffane (1994) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก (External Factors) ได้แก่ ปัจจัยทางด้านตลาดแรงงาน ซึ่งมีผลมาจากสภาพเศรษฐกิจ ยี่งมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการลงทุน ความต้องการบุคลากรก็จะเพิ่มสูงขึ้น เป็นผลให้เกิดการจ้างงานและมีทางเลือกในงานสำหรับพนักงานเพิ่มมากขึ้น
2. ปัจจัยในองค์กร (Institutional Factors) ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนในการทำงาน ทักษะความชำนาญ การบังคับบัญชา เป็นต้น พนักงานจะตอบสนองต่อปัจจัยที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไปหรือออกไปจากองค์กร

3. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Employee Personal Characteristics) ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด การที่มีความสามารถพิเศษ ประสบการณ์ เพศ อายุ เป็นต้น ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้รับความศึกษาและวิจัยมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จะกำหนดพฤติกรรมในการเปลี่ยนงานของบุคคล

4. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (Employee Reaction to Job) ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเกี่ยวพันในงาน และความคาดหวังในงาน เป็นปัจจัยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งผลจากปัจจัยด้านอื่น ๆ จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานในการทำงาน

จากทั้ง 3 แนวคิดข้างต้นที่ศึกษาถึงอิทธิพลที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานนั้น สามารถสรุปปัจจัยที่มีความเหมือนกันได้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผลตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับการทำงานของพนักงาน และความก้าวหน้าในอาชีพการงานจะเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยในด้านอื่นของทั้ง 3 แนวคิดเบื้องต้นที่ไม่เหมือนกัน อาทิ การที่องค์กรให้ความใส่ใจกับครอบครัวพนักงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน การเปิดกว้างในตลาดแรงงานที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการลงทุน หรือความสามารถในตัวพนักงาน เป็นต้น

## 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้องกับเปลี่ยนงาน และสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่องานวิจัย	กลุ่มประชากรตัวอย่าง	ผลการวิจัย
ปริทัศน์ คล่องดี (2558)	การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	พนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอายุระหว่าง 19-34 ปี จำนวน 400 คน	ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความเกี่ยวข้องในการทำงาน ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน การได้รับความสนับสนุนความเป็นอิสระในงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ไม่มีการส่งผลต่อความคิดที่จะลาออกของพนักงาน Generation Y
เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533)	ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย	พนักงานฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรจำนวน 231 คน	ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความคิดในการลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุและรายได้ ในขณะที่ตัวแปรด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกจากองค์กร
อิสรินทร์ นาคสุก (2550)	การศึกษาความพึงพอใจในงานและการรับรู้โอกาสในการเลือกงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี	พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน	การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในงาน และการเพิ่มสวัสดิการ ผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน จะช่วยลดความตั้งใจในการลาออกของพนักงานได้

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่องานวิจัย	กลุ่มประชากรตัวอย่าง	ผลการวิจัย
วิยะดา เรืองฤทธิ์ (2545)	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์	บุคลากรคอมพิวเตอร์ของรัฐและรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร 10 องค์กร จำนวน 191 คน	ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานมีค่าอยู่ในระดับสูงที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน
ไพโรจน์ วงศ์สกุลชื่น (2547)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของพนักงานจากบริษัทรับจ้างเหมาทำงาน	พนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัทรับจ้างเหมาทำงาน ที่ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิตของบริษัท เอบีซี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 375 คน	ปัจจัยเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการการบริหารงาน และด้านนโยบาย ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน จะมีระดับความสัมพันธ์ที่สูงกว่าปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน
น้อย ศรีรัตนพันธ์ (2553)	ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการออกจากงานของพนักงาน	พนักงานบริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 345 คน	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ในด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ไม่เหมือนกัน จะมีแนวโน้มการลาออกของพนักงานที่แตกต่างกัน
สุภาภรณ์ อินทแพทย์ (2550)	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน	พนักงานระดับปฏิบัติงานในบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) และบริษัทยูนิลีเวอร์ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด จำนวน 280 คน	ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย จะมีความตั้งใจเปลี่ยนงานมาก

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่องานวิจัย	กลุ่มประชากรตัวอย่าง	ผลการวิจัย
รัตนา แก้วเกตุ และ อนุจักร ชำชอง (2554)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้ม การตัดสินใจลาออกของพนักงาน ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่	พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวน 363 คน	ความพึงพอใจของพนักงานที่มีในการปฏิบัติงานในระดับมาก จะมีแนวโน้มในการลาออกในระดับปานกลาง ส่วนในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการตัดสินใจลาออก ของพนักงาน
ณปภัช นาคเจือทอง (2553)	ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออกของพนักงาน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	พนักงานบริษัทใน เขตพื้นที่สวน อุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้า ในอาชีพ และความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อแนวโน้ม การลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่าจากงานวิจัยที่ได้ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพนักงานกลุ่ม Generation Y นั้นมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ได้แก่ ความเกี่ยวข้องในการทำงาน ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน การได้รับความสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่มีผลต่อการลาออกของพนักงานกลุ่ม Generation Y (ปริทัศน์ คล่องดี, 2558)

ในขณะเดียวกันจากงานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานที่ไม่ได้เจาะจง Generation ได้แก่ อายุ รายได้ สวัสดิการ (เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค 2533; ฌปภัช นาคเจือ 2553; นายไพโรจน์ วงศ์สกุลชื่น 2548; อีสรินทร์ นาคสุก 2550; น้อย ศรีรัตนพันธ์, 2553) ปัจจัยด้านสังคม (วิยะดา เรืองฤทธิ์, 2545; ฌปภัช นาคเจือ, 2553) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (อีสรินทร์ นาคสุก, 2550; สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550; รัตนา แก้วเกตุ และอนุฉัตรช่าของ, 2554)

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่มุ่งศึกษาเรื่องความคิดที่จะลาออกจากการงานของพนักงานเอกชนและย้ายไปทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y ยังไม่พบในหัวงานในวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นแล้ว ผู้ทำวิจัยได้ตั้งข้อเสนองานวิจัยเบื้องต้น (Proposition) ดังนี้

1. เหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนมาจากผลตอบแทนที่บริษัทเอกชนให้กับพนักงานสูงเหมาะสมกับทักษะความรู้และประสบการณ์ในปฏิบัติงานที่ผ่านมา เนื่องจากบริษัทเอกชนเป็นบริษัทที่มีการแข่งขันสูงจึงเป็นเหตุผลที่ต้องจ้างพนักงาน โดยให้ผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมาช่วยทำให้บริษัทมีความสามารถในการแข่งขันในธุรกิจต่อไปได้

2. เหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนมาจากได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ดี ยังมีทักษะความรู้ และความสามารถพิเศษก็จะยิ่งก้าวหน้าได้เร็วตามความเหมาะสม เนื่องจากบริษัทเอกชนมีการแข่งขันที่สูงจึงเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

3. เหตุผลในการเลือกทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจมาจากสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรที่ไม่ใช่รายได้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินนั้นคุ้มค่า เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจจะมีสวัสดิการให้กับพนักงาน โดยสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมทั้งภรรยา และบุตร

4. เหตุผลในการเลือกทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจมาจากความมั่นคงในการทำงานที่ได้รับความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับความคุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน และมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ ได้นานตามที่ต้องการ โดยไม่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือโดยมีกระทรวงการคลังเป็นเจ้าของ จึงทำให้มั่นใจได้ว่าถ้าไม่ได้กระทำผิดร้ายแรงจะสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องกังวลในการถูกเลิกจ้าง

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “เหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y” โดยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีขอบเขตและการดำเนินการวิจัยดังรายละเอียด ต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบงานวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.4 การดำเนินการวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 รูปแบบงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นวิธีการค้นคว้าที่เกิดจากเหตุการณ์และสภาพแวดล้อม โดยอธิบายตามความเป็นจริง เป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะให้แสดงความคิดเห็น วิพากษ์ และวิเคราะห์ข้อมูล (พิพิธน์ สิทธิศักดิ์, 2554)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และเลือกศึกษาองค์กรที่เป็นรัฐวิสาหกิจเพื่อค้นหาเหตุผลในการตัดสินใจเลือกเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัทเอกชนมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ผู้ทำวิจัยได้ให้ความสนใจกับเหตุผลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจเลือกเปลี่ยนงานของกลุ่ม Gen Y



### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรในประเทศไทยที่เป็น พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่พิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า Judgment sampling ซึ่งจัดอยู่ในวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability) (อรวรรณ ศรี โสมพันธ์, 2558) ซึ่งข้อดีของการเลือกกลุ่มตัวอย่างวิธีนี้คือ ประหยัดค่าใช้จ่าย มีความสะดวกรวดเร็ว ตัวอย่างที่ได้มีคุณลักษณะตรงกับความต้องการ แต่จะมีข้อจำกัดหรือข้อเสียคือ มีความแปรปรวนและความคลาดเคลื่อนสูง (ชาณิกา ช่อนกลิ่น, 2557) สำหรับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ คือกลุ่ม Gen Y ในประเทศไทยที่ทำงานกับองค์กรรัฐวิสาหกิจ โดย Nastasi (2010) แนะนำว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) คือ ประมาณ 30 คน ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างในครั้งไว้ที่จำนวน 30 คน โดยมีข้อกำหนดในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นบุคคลที่มีอายุระหว่าง 22-39 ปี หรือเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2537 และเคยเป็นพนักงานบริษัทเอกชน

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal interview) ที่มีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ใช้การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยเป็นการตั้งคำถามปลายเปิด คำถามจะมีความยืดหยุ่น จึงทำให้การสัมภาษณ์คล้ายกับการสนทนาในชีวิตประจำวันปกติ (สุพักตร์ พิบูลย์, 2553) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลหลากหลายแง่มุม ซึ่งคำถามสำหรับสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำถามส่วนบุคคล

1. ชื่อ นามสกุล
2. ท่านอายุเท่าไร
3. สถานภาพ โสด/แต่งงาน/หย่า (กรณีมีครอบครัว) ท่านมีบุตรแล้วหรือไม่ บุตรอายุเท่าไรบ้าง
4. อาชีพปัจจุบัน
5. ท่านทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครหรือปริมณฑลหรือไม่
6. ท่านเคยทำงานเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนหรือไม่

ส่วนที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y โดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่ตรงประเด็นมากที่สุด

### 3.4 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ในเรื่องของเหตุผลความตั้งใจในการเปลี่ยนงานและศึกษาทำความเข้าใจวิธีการตามแนวคิดทฤษฎี จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2553) โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์ สำหรับการตอบคำถามแบบปลายเปิด (Open-End) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่มีอายุ 22-39 ปี มีขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อกับองค์กรรัฐวิสาหกิจเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง
2. ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยทำการชี้แจงวัตถุประสงค์และติดต่อนัดหมายเวลาในการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย ที่ผู้ถูกสัมภาษณ์สะดวก โดยในวันสัมภาษณ์เริ่มต้นการสัมภาษณ์ด้วยการชี้แจงวัตถุประสงค์ ซึ่งจะมีการพูดคุยเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศให้เกิดเข้าใจในประเด็นของงานวิจัย ใช้เวลาประมาณไม่เกิน 60 นาทีต่อคน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการจดบันทึกประเด็นที่สำคัญ และใช้เครื่องบันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ ในการบันทึกการสนทนา โดยได้รับความยินยอมจากผู้ถูกสัมภาษณ์ ก่อนการเริ่มต้นสัมภาษณ์

โดยสรุป ผู้ทำวิจัยจะมีระยะเวลาในการสัมภาษณ์ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2562-กุมภาพันธ์ 2563

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการจัดข้อมูลให้เป็นระบบโดยใช้วิธีบรรยาย เชื่อมโยงกับสิ่งที่ศึกษา ทำการจัดประเภทข้อมูล สังเคราะห์ ค้นหาแบบแผนและตีความข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวมมา เพื่อให้เข้าใจในความหมายสิ่งที่กำลังศึกษา โดยขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นมีลักษณะไม่ตายตัว (ณรงค์ศักดิ์ บุญมาติก, 2555) เมื่อผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลจาก

การสัมภาษณ์เชิงลึก มาถอดความและบันทึกให้อยู่ในรูปแบบเอกสาร และนำมาจัดกลุ่มและหมวดหมู่  
ในประเด็นที่ศึกษา และหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันของแต่ละหมวดหมู่ มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูลว่านำไปใช้ได้หรือไม่ (Open Coding)
2. ตรวจสอบข้อมูลที่มีความคล้ายคลึงกัน (Axial Coding)
3. จัดกลุ่มและหมวดหมู่ข้อมูลในประเด็นที่ศึกษา (Selective Coding)



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน และเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y จำนวน 30 คน มีผลการวิจัยเป็น 2 ส่วนดังนี้

#### 4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเป็น เพศชาย 17 คน (คิดเป็นร้อยละ 57) เพศหญิง 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 43) มีอายุระหว่าง 26-30 ปี 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 40) อายุระหว่าง 31 – 35 ปี 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 27) และอายุระหว่าง 36 – 40 ปี 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 33) มีสถานภาพโสด 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 53) สถานภาพแต่งงาน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 47) และอายุงานที่เคยทำในบริษัทเอกชนของกลุ่มตัวอย่าง คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 23) ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 30) และมากกว่า 3 ปี จำนวน 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 44) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	13	43
ชาย	17	57
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>หน่วยงาน</b>		
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	5	16
ฝ่ายตลาดทุน	4	13
ฝ่ายยุทธศาสตร์องค์กร	3	10
ฝ่ายปฏิบัติการ	3	10

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>หน่วยงาน (ต่อ)</b>		
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	10
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	3	10
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	2	7
สำนักกรรมการผู้จัดการ	2	7
ฝ่ายบริหารเงิน	2	7
ฝ่ายกฎหมาย	2	7
ฝ่ายบริหารความเสี่ยง	1	3
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>อายุ</b>		
อายุระหว่าง 26-30	12	40
อายุระหว่าง 31-35	8	27
อายุระหว่าง 36-40	10	33
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	16	53
แต่งงาน	14	47
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>อายุงานในบริษัทเอกชน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	7	23
ระหว่าง 1-3 ปี	10	33
มากกว่า 3 ปี	13	44
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

## 4.2 ส่วนที่ 2 เหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Content analysis) โดยมีรูปแบบการวิจัยของการสร้างทฤษฎีจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การกำหนดรหัส (Coding) สำหรับการจำแนกข้อมูลแล้วนำมาเชื่อมโยงให้เป็นเรื่องราวเพื่อตอบสนองมติฐานของงานวิจัยและได้ทำการสรุปผลข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 4.2.1 เหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกทำงานในบริษัทเอกชน ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ ผลตอบแทนสูง ความท้าทายในงาน โอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ และหาประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

#### 4.2.1.1 บริษัทเอกชนให้ผลตอบแทนที่สูง

จากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 18 คน จาก 30 คน ให้ความเห็นว่าบริษัทเอกชน จะให้รายได้หรือให้ผลตอบแทนที่สูง มีความสมเหตุสมผลกับหน้าที่การทำงานที่ได้รับ เพื่อจูงใจให้พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และเป็นการให้กำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างพื้นฐานครอบครัวให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้ โดยหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบตรงตามรายได้ที่ได้รับในระหว่างการปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ซึ่งรายได้และผลตอบแทนดังกล่าวจะไม่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการที่พนักงานได้รับ

“...การได้รับรายได้ที่เพิ่มขึ้นในการทำงาน” (หญิง, 36 – 40 ปี, ฝ่ายตรวจสอบภายใน)

“...เรียกเงินเดือนได้สูงถ้าเรามีความสามารถ” (ชาย, 26 – 30 ปี, ฝ่ายตลาดทุน)

“...ต่อรองเงินเดือนได้ตามความต้องการ” (หญิง, 26 – 30 ปี, สำนักกรรมการผู้จัดการ)

#### 4.2.1.2 ความท้าทายในงานที่ได้รับ

จากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คน จาก 30 คน ให้ความเห็นว่าในกรณีที่เลือกเข้าไปทำงานในบริษัทเอกชน เพราะได้รับความท้าทายที่จะเริ่มต้นใหม่ ๆ ในการทำงาน และมีการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นเนื่องจากบริษัทเอกชนมีการแข่งขันค่อนข้างสูง งานที่ได้รับย่อมมีความหลากหลาย เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในธุรกิจได้

“...มีสิ่งต่าง ๆ ที่เรายังไม่เคยได้เรียนรู้มากมาย และในหลาย ๆ ครั้งก็ไม่ต้องต้องดำเนินการกับมันยังงี้บ้าง หรือที่แย่กว่านั้นก็คือ ไม่รู้ว่าสิ่งที่เราควรจะต้องรู้มีอะไรบ้าง จึงเป็นสิ่งที่ค่อนข้างท้าทายความสามารถในการทำงาน” (หญิง, 36 – 40 ปี, ฝ่ายยุทธศาสตร์องค์กร)

“...จะมีการฝึกอบรมพนักงานใหม่หรือต้องเรียนรู้จากคนในฝ่ายงานเดียวกัน คอยให้ข้อเสนอแนะให้คำปรึกษา หรือหากมีข้อสงสัยก็สามารถถามผู้บังคับบัญชาได้ (ชาย, 26 – 30 ปี, ฝ่ายบริหารเงิน)

#### 4.2.1.3 โอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน จากจำนวน 30 คน ให้ความคิดเห็นว่าการที่เลือกบริษัทเอกชนในเข้าทำงานจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบตามลักษณะของงานที่ได้รับในปัจจุบันตามความรู้ความสามารถ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ได้ปรับตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้เลื่อนขั้นตามความสามารถ

“...การได้รับโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ชาย, 26 – 30 ปี, ฝ่ายบริหารความเสี่ยง)

“...การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ๆ ในที่ทำงานและจากหัวหน้างาน” (หญิง, 31 – 35 ปี, ฝ่ายตลาดทุน)

“...การได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้น โดยมีความรับผิดชอบในการดูแลสิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมในการทำงาน” (หญิง, 31 – 35 ปี, ฝ่ายปฏิบัติการ)

#### 4.2.1.4 หาประสบการณ์ในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 คน จากจำนวน 30 คน ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต้องมีการเรียนรู้งานให้มีความหลากหลาย เพื่อเป็นประสบการณ์คอยเติมสิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อสะสมความรู้ความสามารถในปฏิบัติงานให้มากขึ้น

“..น่าจะเป็นวุฒิภาวะที่เพิ่มมากขึ้นจากการได้เข้าทำงาน ซึ่งให้ความแตกต่างจากการเรียนที่เคยผ่านมา” (หญิง, 31 – 35 ปี, ฝ่ายตลาดทุน)

“..เพิ่งจบการศึกษาจำทำให้ไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อยากหาประสบการณ์ความรู้ให้กับตนเอง (ชาย, 26 – 30 ปี, ฝ่ายบริหารความเสี่ยง)

#### 4.2.2 เหตุผลในการเลือกเปลี่ยนงานจากบริษัทเอกชนมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างปัจจุบันที่ทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจจำนวน 30 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้เหตุผลที่เลือกเปลี่ยนงานจากบริษัทเอกชนมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

มาจากเหตุผล 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ สวัสดิการ ความมั่นคง ความยืดหยุ่นในเวลาปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 4.2.2.1 สวัสดิการในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน ให้ความเห็นว่า สวัสดิการคือ สิ่งที่ได้รับนอกเหนือเพิ่มเติมจากผลตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษา บุตร เงินโบนัส และเงินกองทุนต่าง ๆ

“...สวัสดิการที่ได้รับครอบคลุมทั้ง สามี ภรรยา บุตร รวมถึงบิดามารดา” (หญิง, 36 – 40 ปี, ฝ่ายตรวจสอบภายใน)

“...สวัสดิการที่ได้รับในองค์กรรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากบริษัทเอกชนที่เคยอยู่ อย่างชัดเจนเกือบทุกด้าน” (หญิง, 36 – 40 ปี, ฝ่ายกฎหมาย)

“...ลดภาระค่าใช้จ่ายการรักษาในโรงพยาบาลจากการที่ได้เข้ามาทำงาน ได้เป็นอย่างมาก” (ชาย, 36 – 40 ปี, ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ)

“...เจ็บป่วยสามารถเข้ารักษาที่โรงพยาบาลรัฐได้ทุกที่” (หญิง, 31 – 35 ปี, ฝ่ายยุทธศาสตร์องค์กร)

“...ไม่ต้องสำรองเงินส่วนตัวในการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐ” (ชาย, 26 – 30 ปี, ฝ่ายบริหารความเสี่ยง)

#### 4.2.2.2 ความมั่นคงในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน ให้ความเห็นว่ารูปแบบ การปฏิบัติงานในองค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะมีงานทำที่ดี ได้รับรายได้ที่แท้จริง อย่างต่อเนื่อง และได้รับการคุ้มครองป้องกันว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน ไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์ใด ๆ เกิดขึ้น รวมทั้งได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม ปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัว ดำรงชีพอย่างมั่นคง

“...การทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจถ้าไม่ได้ทำผิดกฎระเบียบของบริษัท อย่างร้ายแรง ไม่มีโอกาสที่จะถูกไล่ออก” (หญิง, 36 – 40 ปี, ฝ่ายบริหารเงิน)

“...สามารถทำงานได้ยาวถึงเกษียณอายุได้โดยไม่ต้องกังวลเรื่องการถูกไล่ออกก่อนกำหนด” (หญิง, 31 – 35 ปี, ฝ่ายกฎหมาย)

อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วมีความเห็นที่ไม่เหมือนกับกลุ่ม ตัวอย่างที่ยังโสด ในด้านเหตุผลในการเลือกทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ โดยผู้ที่แต่งงานแล้วจะ ให้ความสำคัญในด้านของความมั่นคงขององค์กรของรัฐวิสาหกิจเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจาก เริ่มเข้าสู่ช่วงชีวิตของการมีครอบครัวจึงมองหาองค์กรที่มีความเสี่ยงน้อยต่อการถูกเลิกจ้างและไม่อยาก



มีการแปลงงานบ่อย ๆ ต้องการงานในองค์กรที่มีความมั่นคงต่อการทำงานในระยะยาวเนื่องจากบริษัทเอกชนมีการแข่งขันค่อนข้างสูงและมีความกดดันค่อนข้างมาก จึงมีความไม่แน่นอนต่อการทำงานในอนาคต

“...แต่งงานมีครอบครัวแล้วไม่อยากย้ายงานไปมาบ่อย ๆ” (หญิง, 31 – 35 ปี, ฝ่ายปฏิบัติการ)

#### 4.2.2.3 ความยืดหยุ่นในเวลางาน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คนเห็นว่าความยืดหยุ่นเวลาในการเข้าออกงานที่เหมาะสมโดยไม่จำเป็นต้องเข้างานในเวลาเดียวกันทั้งหมด และมีการกำหนดเวลาเข้าออกงานที่สอดคล้องกับสไตล์การใช้ชีวิตเพื่อความเหมาะสมของแต่ละครอบครัว เช่น สามารถเลือกเวลาเข้างานเองได้ตั้งแต่ 7.30 – 9.00 เป็นต้น

“...เป็นคนที่ชอบมาถึงที่ทำงานในตอนเช้าเพราะไม่ชอบรถติด” (หญิง, 26 – 30 ปี, สำนักกรรมการผู้จัดการ)

“...เลือกเข้างานเร็วก็สามารถออกจากที่ทำงานได้เร็ว มีเวลาไปรับลูกที่โรงเรียน” (ชาย, 36 – 40 ปี, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

“...ช่วงเช้าไม่สามารถเข้างานได้ทันตามเวลาปกติเพราะจะมีธุระที่ต้องไปส่งแฟนที่ทำงานและลูกไปโรงเรียนทุกวัน” (ชาย, 36 – 40 ปี, ฝ่ายบัญชีและการเงิน)

“...เข้างานก่อนเวลาก่อนเลิกงานก่อนเวลาปกติของบริษัททั่ว ๆ ไปทำให้รู้สึกไม่ติดมีเวลาส่วนตัวเยอะขึ้นไม่เสียเวลากับการเดินทาง” (หญิง, 26 – 30 ปี, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล)

#### 4.2.2.4 ความภาคภูมิใจ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน ให้ความเห็นว่า มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือประเทศและช่วยเหลือสังคม ตนเองรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความสำคัญ สามารถที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดี ไม่ว่าจะเป็น การได้มองเห็นสิ่งที่มีคุณค่าในตนเอง การเป็นคนเข้มแข็ง มีความมั่นคงสามารถพึ่งพาตนเองได้และรับรู้ถึงความรู้สึกว่ามีคุณค่าที่บุคคลอื่นมีต่อตน

“...ได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศชาติ” (ชาย, 31 – 35 ปี, ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ)

“...เรียนจบในด้านการสื่อสารและมีความสนใจงานในภาครัฐอยู่แล้ว จึงอยากทำงานด้านการสื่อสารให้กับภาครัฐเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น” (หญิง, 31 – 35 ปี, ฝ่ายสื่อสารองค์กร)

## บทที่ 5

### การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) แบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เคยทำงานบริษัทเอกชนและปัจจุบันทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ กลุ่ม Generation Y จำนวน 30 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งจะนำเสนอในบทที่ 3 ประเด็นต่อไปนี้

- 5.1 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร
- 5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

#### 5.1 อภิปรายผลการวิจัย

##### 5.1.1 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในบริษัทเอกชนสูง

จากผลการวิจัยพบว่าผลตอบแทนที่ได้รับในบริษัทเอกชนนั้นให้ผลตอบแทนที่สูง กล่าวคือ เงินเดือนหรือผลตอบแทน ที่ได้รับมีค้ำกับ ปริมาณงานที่ได้ทำ ซึ่งมีความเหมาะสมและเชื่อมโยงกับภาระหน้าที่ตำแหน่งการทำงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และเพิ่มฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น โดยหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบตรงตามรายได้ที่ได้รับในระหว่างการทำงานในบริษัทเอกชน ซึ่งรายได้และผลตอบแทนดังกล่าวจะไม่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการที่พนักงานได้รับ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องตามข้อเสนอ (Proposition) ที่ 1 ที่เสนอว่าเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนมาจากผลตอบแทนที่บริษัทเอกชนให้กับพนักงานสูงเหมาะสมกับความสามารถความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา เนื่องจากบริษัทเอกชนเป็นบริษัทที่มี

การแข่งขันสูงจึงเป็นเหตุผลที่ต้องจ้างพนักงาน โดยให้ผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมาช่วยทำให้บริษัทมีความสามารถในการแข่งขันในธุรกิจต่อไปได้

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรินทร์ นาคสุก (2550) ไพโรจน์ วงศ์สกุลชั้น (2547) และน้อย ศรีรัตนพันธ์ (2553) ที่พบว่าเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานมาจากการได้รับผลตอบแทนที่สูงเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการพิจารณาเลือกองค์การในการเข้าทำงาน ทั้งนี้เหตุผลดังกล่าวจึงจะช่วยลดความตั้งใจในการลาออกของพนักงานได้

### 5.1.2 โอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่า การที่องค์กรส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเองสามารถสร้างโอกาสในการได้รับผิดชอบงานที่มีคุณค่าและความสำคัญมากขึ้นมีโอกาสปรับตำแหน่งสูง หรือได้สามารถเลื่อนขั้นตามความรู้ความสามารถได้

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องตามข้อเสนองานวิจัย (Proposition) ที่ 2 ที่เสนอว่าเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนมาจากได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพในการทำงานที่ดี ยิ่งมีความรู้ ความสามารถก็จะยิ่งก้าวหน้าได้เร็วตามความเหมาะสม เนื่องจากบริษัทเอกชนมีการแข่งขันที่สูงจึงเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของนายไพโรจน์ วงศ์สกุลชั้น (2547) น้อย ศรีรัตนพันธ์ (2553) และณปภัช นาคเจือทอง (2553) พบว่า การให้โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพจะส่งผลต่อการตัดสินใจในการลาออกของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีทศน์ คล่องดี (2558) เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค (2533) รัตนา แก้วเกตุ และอนุฉัตรชัชของ (2554) ที่มองว่าโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพไม่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงาน

### 5.1.3 ด้านสวัสดิการ

จากผลการวิจัยพบว่าสวัสดิการในการทำงาน กล่าวคือ สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับ นอกเหนือจากรายได้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินโบนัส และเงินกองทุนต่าง ๆ ส่งผลต่อการเลือกเปลี่ยนงานจากบริษัทเอกชนมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ตรงกันมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างต่างก็มองว่า เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจที่รัฐบาลถือหุ้นเป็นส่วนใหญ่ จึงมีการจัดสรรสวัสดิการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพเช่นเดียวกับหน่วยงานราชการ ซึ่งสวัสดิการด้านสุขภาพขององค์กรรัฐวิสาหกิจนั้น ดึงดูดให้อยากเข้ามาทำงานในองค์กรประเภทนี้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้สวัสดิการด้านสุขภาพที่กล่าวมาแล้ว ยังมีสวัสดิการที่น่าสนใจ

อื่น ๆ เช่น โบนัส เงินกู้ยืม และรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้พนักงาน มีการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องตามข้อเสนองานวิจัย (Proposition) ที่ 3 ที่เสนอว่าเหตุผลในการเลือกทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจมาจากสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินนั้นคุ้มค่า เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจจะมีสวัสดิการให้กับพนักงาน โดยสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมทั้งภรรยา และบุตร

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรินทร์ นาคสุข (2550) และไพโรจน์ วงศ์สกุลชื่น (2547) ที่พบว่า เหตุผลในการเลือกเปลี่ยนงานมาจากสวัสดิการที่ได้รับสำคัญที่สุดในการพิจารณาเลือกองค์กรในการเข้าทำงาน ทั้งนี้เหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการลาออกลดน้อยลงได้

#### 5.1.4 ด้านความมั่นคงในงาน

จากผลการวิจัยพบว่าความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับความคุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน และมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ตลอดไป โดยไม่ถูกเลิกจ้าง ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับองค์กรรัฐวิสาหกิจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมองว่าองค์กรรัฐวิสาหกิจมีความมั่นคงโดยถ้าตัวพนักงานเองนั้นได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถผลงานเป็นไปตามเป้าหมายก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป เหตุผลดังกล่าวจะดึงดูดให้กลุ่มตัวอย่างเลือกที่จะลาออกจากบริษัทเอกชนมาทำงานกับองค์กรรัฐวิสาหกิจแทน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องตามข้อเสนองานวิจัย (Proposition) ที่ 4 เสนอว่าเหตุผลในการเลือกทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจมาจากความมั่นคงในการทำงานที่ได้รับความรู้สึกมั่นใจในหน้าที่ตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับความคุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน และมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตามที่ต้องการ โดยไม่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่มีความหน้าเชื่อถือ โดยมีกระทรวงการคลังเป็นเจ้าของ จึงทำให้มั่นใจได้ว่าถ้าไม่ได้กระทำผิดร้ายแรงจะสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องกังวลในการถูกเลิกจ้าง

อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากข้อเสนองานวิจัยเบื้องต้น ผู้วิจัยยังพบว่ายังมีเหตุผลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานทั้งบริษัทเอกชนและองค์กรรัฐวิสาหกิจ มีรายละเอียดดังนี้

### 5.1.5 ความท้าทายในงานที่ได้รับ

จากผลการวิจัย พบว่า ความท้าทายในงานที่ได้รับ เป็นความรู้สึกพึงพอใจต่อการที่ได้ถูกคาดหวังให้รับผิดชอบในหน้าที่ใหม่ ๆ เพิ่มเติม ที่ไม่เคยทำมาก่อนและการแข่งขันที่สูง ดังนั้น จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานะในการทำงานใหม่ๆ ที่ต้องรับผิดชอบต่างไปจากเดิม ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้ความรู้สึกที่อยากจะทำบางสิ่งบางอย่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ Zeffane (1994) ที่ระบุว่าแรงกระตุ้นให้รู้สึกอยากจะทำบางสิ่งบางอย่างเกิดจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เช่น การได้ใช้ความสามารถพิเศษหรือประสบการณ์ และพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน และความคาดหวังในงาน มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน

### 5.1.6 หาประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า การสมัครเข้าทำงานในบริษัท จะทำให้เราได้ฝึกการทำงานร่วมกับคนหลากหลายคุณวุฒิและวัยวุฒิ ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมของการทำงานเสมือนจริง เพราะการสมัครเข้าไปทำงานนั้น ก็เหมือนเป็นการหาประสบการณ์จริง ๆ แล้วมีอะไรที่เราต้องเรียนรู้และต้องปรับตัวอีกบ้าง การทำงานจริง ๆ นั้นเขาทำกันอย่างไร ทำให้เราได้ประสบการณ์จริงคอยเพื่อเติมสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อสะสมประสบการณ์ในการทำงานให้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Price (2000) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการฝึกอบรมทั่วไป เพื่อเป็นการสร้างทักษะความเชี่ยวชาญในงานให้กับตัวพนักงานจะเป็นตัวที่ช่วยดึงดูดให้หรือลดความตั้งใจในการลาออกของพนักงานได้

### 5.1.7 ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าความยืดหยุ่นในเวลาการทำงาน คือ การเลือกเวลาในการปฏิบัติงานที่พนักงานในองค์กรสามารถที่จะเลือกเวลาในการเข้างานหรือออกงานได้เองตามความเหมาะสมของแต่ละคน พบว่า พนักงานที่แต่งงานมีครอบครัวแล้วนั้น ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อให้พวกเขาสามารถมีเวลาให้กับครอบครัวได้มากขึ้น เชื่อว่าการสร้างความสมดุลในชีวิต ระหว่างเวลาการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ถือเป็นสวัสดิการที่ดีที่สุด สัมวิธีการทำงานที่ต้องนั่งทนอยู่ทั้ง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจไม่พร้อมทำงาน โดยองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ทำงานอยู่นั้นได้มอบความยืดหยุ่นที่เอื้อต่อการทำงานให้กับพวกเขาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสามารถเลือกเวลาในการเข้างานเองได้ตามความเหมาะสมและสามารถจัดการเวลาให้ตรงกับครอบครัวหรือลูก ๆ ของตัวเองได้ และการที่พนักงานเหล่านี้ไม่มีข้อกังวลเรื่องครอบครัวหรือลูก ๆ แล้วนั้นก็สะท้อนมาใส่ใจกับการสร้างผลงานที่ขอดีเยี่ยมแทน สอดคล้องกับแนวคิดของ Price (2000) พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม การให้

ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงาน เช่น การจัดให้มีตารางการปฏิบัติงานที่มียืดหยุ่นสำหรับผู้มีครอบครัว ซึ่งถ้าองค์กรใส่ใจในส่วนนี้ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนงานน้อยลง

### 5.1.8 ด้านความภาคภูมิใจ

จากผลการวิจัยพบว่าความภาคภูมิใจกล่าวคือความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อช่วยเหลือประเทศและช่วยเหลือสังคม ขอมรับในตนเองว่ามีความสำคัญ มีความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การมองเห็นคุณค่าในตนเอง การเป็นคนเข้มแข็งมั่นคง ความสามารถพึ่งพาตนเองได้และรับรู้ถึงความรู้สึกว่ามีคุณค่าที่บุคคลอื่นมีต่อตน พบว่าพนักงานทั้งที่เป็น โสดและแต่งงานแล้วนั้นเลือกที่จะทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจเนื่องจากรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานช่วยเหลือสังคมเพราะองค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและพัฒนาประเทศ และการที่จะเข้าองค์กรรัฐวิสาหกิจได้นั้นก็ไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายต้องมีการสอบที่เข้มงวดและมีการแข่งขันค่อนข้างสูงทำให้รู้สึกภูมิใจที่สามารถเข้ามาทำงานในองค์กรได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Porter (1965) ที่พบว่า การเปลี่ยนงานเกิดจากความต้องการของบุคคล ดังนั้นการที่บุคคลลาออกจากองค์กรเดิมซึ่งเป็นบริษัทเอกชน อาจเนื่องมาจากความต้องการของบุคคลเอง ที่มีความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรรัฐวิสาหกิจโดยที่ไม่ได้ถูกบังคับจากใคร

โดยสรุป เหตุผลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานทั้งในบริษัทเอกชนและองค์กรรัฐวิสาหกิจนั้นยังคงสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ McBey และ Karakowsky (2001) ที่พบว่า เหตุผลในการตัดสินใจเลือกเปลี่ยนงานนั้นมาจากปัจจัยผลัก (Push Factor) และจากปัจจัยดึง (Pull Factors) ซึ่งในงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนเพื่อต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานให้มากที่สุด และเห็นว่างานในองค์กรเอกชนมีความท้าทาย ประกอบกับองค์กรเอกชนให้ผลตอบแทนที่สูง และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่าเป็นปัจจัยดึงที่ทำให้พนักงานเลือกทำงานในองค์กรเอกชน แต่อย่างไรก็ตามเมื่อกลุ่มตัวอย่างได้ทำงานในองค์กรเอกชนไประยะหนึ่งพบว่าการทำงานในองค์กรเอกชนเต็มไปด้วยการแข่งขันที่สูง ก่อให้เกิดความเครียด และหากผลการปฏิบัติงานไม่ดี อาจมีโอกาสดกงานได้ (ปัจจัยผลัก) ในขณะที่รัฐวิสาหกิจสามารถให้ความมั่นคงในการปฏิบัติทำงาน มีความยืดหยุ่นในเวลาทำงาน รวมถึงสวัสดิการที่ครอบคลุมสมาชิกในครอบครัว และเป็นงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในการทำเพื่อสังคม และประเทศชาติ จึงเป็นปัจจัยดึงให้พนักงานตัดสินใจย้ายมาทำงานในรัฐวิสาหกิจ

## 5.2 ข้อเสนอแนะผู้บริหาร

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้พบหัวข้อ และประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารขององค์กร เพื่อสร้างความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ที่นำไปสู่การลดความตั้งใจในการลาออกของพนักงานภายในองค์กร และช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร รายละเอียดดังนี้

### 5.2.1 ด้านค่าตอบแทน

องค์กรควรมีการทำการบริหารค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ คือ การเริ่มจากสำรวจ ค่าจ้างเงินเดือนแรกเข้าของพนักงาน ณ ปัจจุบันตามราคาตลาด เพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กร การที่องค์กร จะบริหารเงินเดือนให้สามารถดึงดูดพนักงานเข้ามาทำงานและสามารถรักษากพนักงานให้คงอยู่กับ องค์กรได้ องค์กรจะต้องมีข้อมูลการจ่ายผลตอบแทนของตลาดที่องค์กรแข่งขันด้วยในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน หรือกลุ่มธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน มิฉะนั้นแล้วองค์กรจะไม่สามารถดึงดูดคนให้เข้ามาทำงานในรัฐวิสาหกิจ

### 5.2.2 ด้านสวัสดิการ

มีวิธีการปรับเปลี่ยนการให้สวัสดิการเพื่อจูงใจพนักงานให้มีความเหมาะสมกับอายุงาน ที่ได้ทำงานให้กับบริษัทเพิ่มเติม เช่น อายุงานในบริษัทมากกว่า 3 ปีขึ้นไป มีผลงานที่โดดเด่น จะได้รับ ค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น โดยครอบคลุมทั้งคู่สมรสและบุตร การให้สวัสดิการกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ การให้ การันตีโบนัสอย่างน้อย 1 เดือน เป็นต้น โดยสวัสดิการข้างต้น สามารถช่วยดึงดูดให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกลดน้อยลงและมีความมุ่งมั่นที่จะทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ หรือเพิ่มความสมดุลในชีวิตด้านวัฒนธรรมในการปฏิบัติทำงาน คือการสร้างวัฒนธรรมแบบเอื้ออำนวย เต็มไปด้วยความไว้วางใจที่มีให้กัน มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนพนักงาน และด้านบรรยากาศในการทำงานควรมีการอำนวยความสะดวกในเรื่องของการนำเทคโนโลยีหรือ การมีอินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วย เพื่อสร้างความผ่อนคลาย เช่น มีห้องเล่นเกมสัปดาห์ละพัก และองค์กร ควรพัฒนาสถานที่ทำงานให้ดูสะอาด บรรยากาศน่าอยู่ หากองค์กรสามารถนำไปปรับใช้ได้จะทำให้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตกับ องค์กรได้ในที่สุด

### 5.2.3 ด้านความมั่นคง

การจัดการระบบการเงินที่ดีให้มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง หรืออยู่ในตลาดหลักทรัพย์ จะสามารถสร้างให้เกิดความเชื่อมั่น สร้างความน่าเชื่อถือ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ภายในบริษัท ให้มีความรู้สึกปลอดภัยต่อการทำงาน โดยไม่ต้องวิตกกังวลว่าจะถูกไล่ออกจากงาน โดยง่าย ถ้าพนักงานคนนั้นสามารถทำงานได้ตรงตามมาตรฐานที่ได้ตกลงกันไว้ ไม่พยายามกดดัน ช่มชู้ หรือใช้อำนาจในการบีบบังคับผู้บังคับบัญชา ควรมีการชี้แจงเหตุผล เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสปรับตัวให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานได้ และหากกรณี พนักงานไม่ได้กระทำความผิดร้ายแรงก็ไม่ควรมีการไล่นักงานออก หากบริษัทสามารถปฏิบัติได้จริงก็จะส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กรทำให้มีความมั่นคงและจะดึงดูดให้คนสนใจเข้ามาทำงานมากขึ้น

### 5.2.4 ด้านความยืดหยุ่นในเวลารการทำงาน

องค์กรควรดูความเหมาะสมให้มีการพัฒนารูปแบบเวลาในการเข้าออกงานให้มีความหลากหลายเวลามากขึ้นตาม เหมาะสมกับลักษณะงานของแผนก ฝ่าย หรือตำแหน่งงาน ของตนเอง เนื่องจากการใช้เวลาเข้าออกงานเดียวกันทั้งหมดนั้นอาจจะไม่เหมาะสม จากความแตกต่างใน รายละเอียดของลักษณะงานแต่ละประเภท ดังนั้นองค์กรควรดูความเหมาะสมในการเลือกช่วงเวลา ในการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับสถานที่ปฏิบัติงาน และเพื่อไม่ให้กระทบกับการติดต่อประสานงาน ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ควรทำการวิเคราะห์และสำรวจผลพวงของการบริหารจัดการ การเข้าออกงาน หากไม่มีผลกระทบองค์กรควรให้บุคลากรสามารถเลือกเวลาเข้างานเองได้ เพื่อให้สอดคล้องกับสไตล์การใช้ชีวิตและครอบครัว หรือมีการแบ่งช่วงเวลาในการเลือกเข้างาน ตามความเหมาะสมของลักษณะการใช้ชีวิต

### 5.2.5 ด้านความภาคภูมิใจ

องค์กรควรมีการส่งเสริมในด้านจริยธรรมโดยการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมและ รักษาสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไปด้วย จะเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ต่อบุคคลภายนอก และยังช่วยสร้างความภาคภูมิใจให้พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรเกิดการรับรู้ถึงคุณค่าที่ได้ ปฏิบัติงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

### 5.2.6 ความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ

มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Paths) ในทุกสายงานอย่าง ชัดเจน ก่อให้เกิดการกระตุ้นการปฏิบัติงานของให้พนักงานให้มีความกระตือรือร้นเพื่อเติบโตใน



สายงานนั้น ๆ มีการระบุระดับขั้นของตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เช่น จากระดับเจ้าหน้าที่ เป็นระดับอาวุโส เป็นผู้ช่วยผู้จัดการ เป็นรองผู้จัดการ เป็นผู้จัดการ เป็นผู้บริหารระดับสูง ในสายงานของคุณต้องผ่านตำแหน่งอะไรบ้าง เพื่อที่จะได้ตั้งเป้าหมายการทำงานได้ และมีวิธีการบริหารคนเก่ง (Talent Management) เพื่อให้มีเส้นทาง career path ที่ชัดเจน ให้อยู่กับองค์กรได้ตลอดไป มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงาน ต้องมองว่าสายงานหรือตำแหน่งที่บุคลากรต้องการจะขึ้นไปนั้น ต้องการคนที่มีคุณสมบัติอย่างไร มีการทำการประเมินผล การกำหนดตัวชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ว่าต้องใช้ทักษะอะไร ต้องมีประสบการณ์อะไรบ้าง หรืออาจวัดจากคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่ทำ และอายุงานเป็นเกณฑ์กำหนด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จในอาชีพได้อย่างชัดเจน

### 5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

1. เนื่องจากการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจในกลุ่ม Gen Y ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องของผลการศึกษาที่ไม่สามารถนำไปใช้ในวงกว้าง หรือในบริบทอื่น ๆ (Generalization) กับประชากรกลุ่มอื่นได้ ดังนั้น การทำวิจัยในครั้งต่อไปนั้นควรเลือกรูปแบบงานวิจัยที่สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในวงกว้าง หรือในบริบทอื่น ๆ ได้ เช่น งานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เพียงพอที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด

2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นลักษณะการศึกษาถึงเหตุของการเลือกเข้าทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ เพียง 1 องค์กร ซึ่งแต่ละรัฐวิสาหกิจอาจไม่เหมือนกัน ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ เพื่อให้เข้าใจถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานที่แท้จริง

## บรรณานุกรม

- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2533). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร: ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในเขตอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- น้อยศรี รัตนพันธ์. (2553). *แนวโน้มการลาออกจากงาน บริษัท โค้ชเลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีทัศน์ คล่องดี. (2558). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร, *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 6(2), 62-73.
- ไพโรจน์ วงศ์สกุลชื่น. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของพนักงานจากบริษัทรับจ้างเหมาทำงานกรณีศึกษา บริษัท เอบีซี (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา แก้วเกตุ และ อนุจักร ช่างของ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. สืบค้นจาก [http://utccmbaonline.com/ijbr/doc/\(Edit\)Id354-27-04-2016\\_20:03:46.pdf](http://utccmbaonline.com/ijbr/doc/(Edit)Id354-27-04-2016_20:03:46.pdf)
- วิยะดา เรืองฤทธิ์. (2545). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วิรุฬ โสภณพรรักษา. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงาน บริษัท นวโลหะอุตสาหกรรม จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาภรณ์ อินทแพทย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อินทัช ประกอบวิณิชกุล. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทเอ็ก โก เอ็นจิเนียริ่ง แอนเซอร์วิส จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อิสรินทร์ นาคสุก. (2550). ความพึงพอใจในงานและการรับรู้ โอกาสในการเลื่อนงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- McBey, K. & Karakowsky, L. (2001). Examining sources of influence on employee turnover in the part-time work context. *Career Development International*, 6(1), 39-47.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, L.W., Lawler, E. E. III, & Hackman, J. R. (1965). *Behavior in organizations*. USA: McGraw-Hill.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Zeffane, R.M. (1994) Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15, 22-38.



## ภาคผนวก ก

### แบบสัมภาษณ์

สำหรับกลุ่มคน Generation Y เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2537 ที่เคยทำงานในบริษัทเอกชน  
และปัจจุบันทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

#### งานวิจัยเรื่อง

การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานใน  
องค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y

#### ผู้วิจัย

นายชายชาญ งามสง่า

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นแนวทางสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ท่าน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล  
สำหรับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงาน  
ในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงเหตุผลในการตัดสินใจเลือก  
เปลี่ยนงานจากพนักงานบริษัทเอกชนมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y เพื่อสามารถ  
นำผลงานวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ  
มากยิ่งขึ้น

ข้อมูลที่ได้รับจะถูกรักษาไว้เป็นความลับและจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา  
เท่านั้น ขอขอบพระคุณผู้ให้สัมภาษณ์เป็นอย่างสูง

### แบบคำถามสัมภาษณ์

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อนามสกุล  
.....
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพ โสด/แต่งงาน/หย่า  
3.1 (กรณีมีครอบครัว) ท่านมีบุตรแล้วหรือไม่ บุตรอายุเท่าไรบ้าง
4. อาชีพปัจจุบัน.....

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ คำถามงานวิจัย การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน และเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y

1. ท่านเคยทำงานในบริษัทเอกชนหรือไม่  
1.1 ระยะเวลาที่ท่านทำงานในบริษัทเอกชน  
.....
2. ท่านเคยทำงานในบริษัทเอกชนในส่วนงานไหน  
.....
3. เหตุผลที่ท่านเลือกทำงานในบริษัทเอกชนคือ  
.....  
.....  
.....
4. ลักษณะงานของบริษัทเอกชนที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างไร  
.....  
.....  
.....
5. สภาพแวดล้อมในบริษัทเอกชนที่ท่านเคยทำเป็นอย่างไร  
.....  
.....  
.....

6. ท่านมีคนรู้จักที่ทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจหรือไม่

6.1 เคยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรรัฐวิสาหกิจหรือไม่อย่างไร

.....  
.....

7. โดยส่วนตัวท่านรู้จักองค์กรที่เป็นรัฐวิสาหกิจหรือไม่ (พร้อมตัวอย่างองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ท่านรู้จัก)

.....  
.....

8. เหตุผลที่ท่านตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจเพราะอะไร

.....  
.....

9. ในการเลือกเข้าทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจนั้น ท่านตัดสินใจด้วยตัวเองหรือ มีคนช่วยท่านตัดสินใจ

.....  
.....

10. จากการที่ท่านได้เข้ามาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจท่านมีความรู้สึกอย่างไร

.....  
.....

11. จากประสบการณ์ที่ท่านได้เคยทำงานในบริษัทเอกชนและองค์กรรัฐวิสาหกิจในมุมมองส่วนตัวของท่าน มีความแตกต่างกันอย่างไร

.....  
.....

## ภาคผนวก ข

### แบบตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา



## College of Management, Mahidol University

การตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity Index: CVI)  
ของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

**เรื่อง:** การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กร  
รัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y

**คำชี้แจง:** แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างนี้มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กร  
รัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y

โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่

- 1) ข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) เหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กร  
รัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y



การคำนวณค่าดัชนีความตรงของเนื้อเรื่อง (Content Validity Index - CVI)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				สรุป ความคิดเห็น
		1	2	3	4	
<b>ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์</b>						
1	วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....					
2	ชื่อ นามสกุล.....					
3	เกิดช่วงปี (พ.ศ)..... อายุปัจจุบัน..... ปี					
4	สถานภาพ..... มีบุตรหรือไม่.....อายุบุตร.....					
5	อาชีพปัจจุบัน.....					
<b>ข้อมูลเกี่ยวกับ เหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กร รัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y</b>						
6	ท่านเคยทำงานในบริษัทเอกชนหรือไม่..... ระยะเวลาที่ท่านทำงานในบริษัทเอกชน.....					
7	ท่านเคยทำงานในบริษัทเอกชนในส่วนงานไหน					
8	เหตุผลที่ท่านเลือกทำงานในบริษัทเอกชนคือ					
9	ลักษณะงานของบริษัทเอกชนที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นอย่างไร					
10	สภาพแวดล้อมในบริษัทเอกชนที่ท่านเคยทำเป็นอย่างไร					
11	ท่านมีคนรู้จักที่ทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจหรือไม่ .....เคยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรรัฐวิสาหกิจ หรือไม่อย่างไร					
12	โดยส่วนตัวท่านรู้จักองค์กรที่เป็นรัฐวิสาหกิจหรือไม่ (พร้อมตัวอย่างองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ท่านรู้จัก (เลือกได้ มากกว่า 1 องค์กร)					
13	เหตุผลที่ท่านตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กร รัฐวิสาหกิจเพราะอะไร					
14	ในการเลือกเข้าทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจนั้น ท่านตัดสินใจด้วยตัวเองหรือ มีคนช่วยท่านตัดสินใจ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				สรุป ความคิดเห็น
		1	2	3	4	
15	จากการที่ท่านได้เข้ามาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ท่านมีความรู้สึกอย่างไร					
16	จากประสบการณ์ที่ท่านได้เคยทำงานในบริษัทเอกชน และองค์กรรัฐวิสาหกิจในมุมมองส่วนตัวของท่าน มีความแตกต่างกันอย่างไร					
	รวมข้อความ 20 ข้อ					

คำนิยาม: 1 = ไม่สอดคล้อง 2 = สอดคล้อง 3 = สอดคล้องค่อนข้างมาก 4 = สอดคล้องมาก

.....  
( )

