



ทำอย่างไรให้กลุ่มคนทำงานวัย Generation Y: ไม่เปลี่ยนงานใหม่*

HOW TO DEAL WITH GENERATION Y WORKERS NOT CHANGING WORK

ภัชลดดา สุวรรณวล

Patchlada Suwannual

สุภาภรณ์ โสภา

Supaporn Sopa

พระสมุห์ชวาลิต สุวรรณจันทร์

Phrasmu Chawalit Suwannachan

พระปลัดนิคม กตปญโญ (นำชม)

Phrapalad Nikhom katapanyo

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์สุราษฎร์ธานี

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surathani Buddhist College, Thailand

E-mail: patchlada_@hotmail.com

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนงานของบุคลากร เป็นผลกระทบต่อองค์การในการสูญเสียผลประโยชน์ระยะยาวจากการลงทุนเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งหากองค์การรับพนักงานที่มีพฤติกรรมเปลี่ยนงานบ่อยเข้ามาทำงานในองค์การจะเกิดความเสี่ยงต่อการรับคนที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ ตามที่ควรจะเป็นก็ได้ นอกจากนี้ในมุมของการบริหารค่าจ้างในองค์การ กระทบต่อระบบโครงสร้างการบริหารค่าจ้างของพนักงานในองค์การไม่เหมาะสม "Gen - Y" ซึ่งเป็นคนวัยตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายถึงเริ่มทำงานใหม่ อยู่ในช่วงอายุ 25 - 42 ปี เนื่องจากคนกลุ่มนี้จากเติบโตมาในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง สมารถสั้นและเปลี่ยนงานบ่อย ไม่ชอบชนชั้นการทำงานและใช้ชีวิต ชอบการทำงานเป็นทีม หางานที่ถูกใจทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อม ๆ กับค่าตอบแทนสูง ไม่ต้องเข้าออฟฟิศ อดทนไม่อดทน ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอน ทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้นำอย่างเดียว ดังนั้นเพื่อไม่ให้กลุ่มคนทำงานวัย Generation Y: ไม่เปลี่ยนงานใหม่ ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ งานที่ต้องมีความท้าทาย สามารถใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย มีอิสระในการทำงาน มีผลตอบแทนที่ยุติธรรม มีความมั่นคงในงาน มี

* Received June 18, 2022; Revised July 2, 2022; Accepted July 30, 2022



ผู้บังคับบัญชาที่ดี และสอดคล้องกับยุคปัจจุบันคือยุคดิจิทัล เป็นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับใช้ในองค์กร เนื่องจากคนกลุ่มนี้ เก่งกล้าสามารถทั้งทางด้านความคิด และการแสดงออก ขณะเดียวกัน ก็ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงและยอมรับสิ่งใหม่ ๆ

คำสำคัญ: เปลี่ยนงานใหม่, คนวัยทำงาน, รุ่นวาย

Abstract

Personnel change It affects the organization in the loss of long-term benefits from investments in knowledge development. employee competence If the organization employs employees with frequent job change behaviors to work in the organization means that Risk of accepting people without knowledge The ability as it should be In addition, in the corner of the management of wages in the organization Affects the system of the wage management structure of employees in the organization is not appropriate "Gen - Y", which is a person of high school age from high school to start a new job. They are in the age range of 25-42 years, because this group of people grew up in an era of high economic growth and great technological advancement. causing less patience Short attention span and frequent job changes Dislikes working and living classes like to work as a team Find a job that you enjoy while enjoying a comfortable life with high pay. No need to go to the office, measure at the work, do not need a certain working time Collaborate more than just listening to instructions from supervisors or leaders. Therefore, in order to avoid the generation of working people of Generation Y: do not change a new job. Executives must strengthen motivation to achieve job satisfaction, that is, the work that is done must be challenging. Can use a variety of skills and abilities independent to work have fair returns job stability have good supervisors And in line with the current era is the digital era. It is the application of innovation and technology in the organization. because of this group capable of both thinking and expression at the same time resulting in positive results for the organization This makes it easy to change and accept new things.

Keywords: Change a new job, working age, Generation Y



บทนำ

ในยุคดิจิทัล 4.0 ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตในการดูแลตนเอง ตลอดจนการใช้ดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร เพื่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ เทคโนโลยีถูกนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อลดบทบาทของมนุษย์ การเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปรับตัวในยุคนี้ เช่น การทำงานที่บ้าน การเรียนที่บ้าน การสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการทำธุรกรรมทางการเงิน หรือสิ่งงานอื่น ๆ กับเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านตัวเองผ่านแอปพลิเคชันโดยไม่ต้องเดินไปกดสวิตช์ จึงอาจกล่าวได้ว่า นอกจากทักษะพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนได้ศึกษาเล่าเรียนมาคือ 3Rs = การอ่าน - Read การเขียน - wRite และการคิดเลข-aRithematics แล้ว ยังต้องมองหาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับในยุคนี้ ที่หลายคนต้องหาทักษะการดำเนินชีวิตด้วยการใช้ดิจิทัล เช่น ทักษะเกิดการเรียนรู้สื่อใหม่ New Media Literacy แทนการอ่านข่าวหรือเรื่องราวต่าง ๆ จากหนังสือพิมพ์ เกิดขึ้นตลอดเวลาในยุคดิจิทัล การเรียนรู้เครื่องมือใหม่ แอปพลิเคชัน Tik Tok ที่ได้รับความนิยมอยู่ในขณะนี้

อย่างไรก็ดี คนรุ่นใหม่อย่างกลุ่มคนวัยทำงาน Generation Y เกิดมาในยุคที่มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นระบบที่สมบูรณ์ การมีคอมพิวเตอร์และการเชื่อมอินเทอร์เน็ตไม่ได้เป็นสิ่งพิเศษ เป็นผู้ที่มิมุมมองโลกกว้าง สามารถเข้าถึง อ่าน เขียนในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้มากและเร็ว ทำให้คนกลุ่มนี้อยู่ในโลกของการสื่อสารแบบทันที จึงเกิดความแตกต่างกับคนรุ่นเก่าที่หลาย ๆ คนมีอีเมล (E-mail) และเวปไซต์ส่วนตัว (Web Site) รูปแบบการเขียน การอ่านจึงเปลี่ยนไปจากเดิมมาก คนรุ่นใหม่รับรู้และเรียนรู้ได้เร็วกว่า การรู้และใช้สื่อ คือ ทักษะในการรู้เท่าทันสื่อ คือ ความสามารถในการป้องกันตนเองจากการถูกโน้มน้าวด้วยภาพ ข้อความต่าง ๆ บนโลกออนไลน์ที่เป็นเท็จและมีผลกระทบหรือความเสียหายต่อผู้รับสื่อ เพื่อไม่ให้ตัวเองตกเป็นเครื่องมือหรือผลประโยชน์ที่สื่อต้องการนำเสนอ โดยผู้รับสารสามารถ ตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อให้ได้ก่อนที่จะนำเสนอไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น เช่น การแชร์ข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต ทักษะความสามารถในการใช้ดิจิทัลใช้สำหรับชีวิตประจำวัน สามารถใช้ดิจิทัลเพื่อชีวิตประจำวันได้ เช่น การติดต่อ ติดตามข่าวสาร ค้นหาข้อมูลสินค้าและบริการ รวมถึงธุรกรรมออนไลน์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทำงาน การใช้โปรแกรมหรือซอฟต์แวร์ เช่น Microsoft Offices การใช้อินเทอร์เน็ตเป็นตัวกลางในการทำงาน เช่น การส่งอีเมลหรือ การประชุมออนไลน์ หรือการทำธุรกิจหรือร้านค้าออนไลน์ เป็นต้น ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะระดับสูง การเขียนโปรแกรม และการบริหารจัดการระบบความปลอดภัยของคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต รู้จักบริหารจัดการดูแลเอกลักษณ์แห่งตัวตน เช่น รหัสผ่าน ลายนิ้วมือ เลขบัตรประชาชน 13 หลัก ใช้อย่างรู้คุณค่า มีคุณธรรม จริยธรรมกับการใช้งาน ใช้อย่างรับผิดชอบ รู้และเข้าใจพระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประโยชน์เชิงวิชาการ รู้จักแหล่งเรียนรู้ คลังความรู้ ฐานข้อมูลวิชาการ การอ้างอิง มีความ



เป็นผู้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้จากการให้บริการทางการศึกษาที่มีในระบบดิจิทัล การจัดการเรียนรู้จากสื่อสาระ การเรียนออนไลน์ การทำวิจัยสร้างสรรค์ผลงานจากดิจิทัล รู้เทคนิคการค้นหา แพลตฟอร์ม ประเมิน การจัดการ ข่าวสาร การแบ่งปัน การส่งกระจาย การมองเห็น การใช้ประโยชน์ สิ่งที่สำคัญคือ ต้องให้บุคลากรอยู่กับโลกยุคใหม่ที่ใช้ดิจิทัลได้อย่างมีความสุขและถูกต้อง (ปริทัศน์ คล่องดี และกาญจนาภรณ์ระวี อนันต์อัศวกุล, 2558)

การเปลี่ยนงานหรือการลาออกของบุคลากรย่อมส่งผลกระทบต่อต่าง ๆ ทั้งต่อผู้บริหารเอง หรือต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการเปลี่ยนงานของพนักงานอาจจะทำให้ การดำเนินงานของหน่วยงานต้องหยุดชั่วคราว การบรรลุเป้าหมายขององค์กรล่าช้า เกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายเวลาและแรงงานเป็นอย่างมาก เช่น การสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรใหม่มาทดแทนพนักงานคนเก่า ส่วนตัวพนักงานที่เปลี่ยนงานเองก็ย่อมได้รับผลกระทบเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว มีความวิตกกังวลและเครียดจากการปรับตัว ขาดเป้าหมายในชีวิตหรือแม้แต่ผลกระทบต่อครอบครัวจนถึงความสัมพันธ์ในสังคม (Loughead, T. A., & Black, D. R., 1990) การเปลี่ยนงาน นั้นไม่ใช่ปรากฏการณ์แปลกใหม่ หากแต่เป็นสิ่งที่ปรากฏขึ้นมานานจนเป็นเรื่องปกติ (West. M.A. & Nicholson, N., 1952) ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศอุตสาหกรรมใหม่หรือแม้แต่ในประเทศที่กำลังพัฒนา สิ่งที่เกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานนั้นมีอยู่ หลายประการ เช่น ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สาระของงาน เช่น ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน เป็นต้น สิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น โอกาสในการได้งานใหม่ ความไม่พอใจในงานจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสในการเลือกงานใหม่สูง การเปลี่ยนงานก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร คือ ทำให้ได้คนใหม่ที่ดีกว่า หรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเข้ามาแทนที่คนเก่าที่ปฏิบัติงานไม่ดีและมีความเบื่อหน่าย และได้รับความรู้ แนวคิด เทคโนโลยี ๆ จากคนใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามา การที่คนในองค์กรมีการเปลี่ยนงานจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารหาวิธีการในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดีขึ้น

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของพนักงานที่ ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ และผู้บริหารจะต้องสามารถบริหารและจัดการหาพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ นอกจากนี้ยังต้องเสริมสร้างปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานทุ่มเทแรงใจและแรงกายให้กับการทำงาน เมื่อพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงานแล้วเขาย่อมมีความผูกพันและเกิดความรักต่อองค์กรในที่สุด ปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเฉื่อยชาในงาน การเปลี่ยนงานก็จะไม่เกิดขึ้น องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเป็นกำลัง



สำคัญในการทำงานอยู่กับองค์กรได้ต่อไป นอกจากนี้ ยังช่วยลดต้นทุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อีกทางหนึ่งด้วย (ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์, 2554)

อย่างไรก็ตาม การที่พนักงานอยู่ร่วมงานกับองค์กรได้เป็นเวลานาน ๆ นั้นอาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้ค่าตอบแทน หรือได้รับสวัสดิการดี ดังเช่น องค์กรพยายามที่จะจัดหาให้กับพนักงาน แต่อาจขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงานที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงานหรือจะอยู่กับองค์กร บุคลากรเหล่านี้เปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กรไปถือเป็นผลกระทบโดยตรงขององค์กรในการจ้างแรงงานใหม่เข้ามาทดแทนพนักงานที่เปลี่ยนงานหรือลาออกไป และสูญเสียค่าใช้จ่ายในการอบรม

ความหมายพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนงาน

การปรับเปลี่ยน หรือโยกย้ายตำแหน่งการทำงาน โดยยังคงอยู่ภายในสายงานหรืออาชีพเดิม การเปลี่ยนงานเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนอาชีพ แต่มีความแตกต่างไปจากการเปลี่ยนอาชีพ คือ การเปลี่ยนอาชีพเป็น ย้ายชีวิตการทำงานทั้งหมดกระบวนการเปลี่ยนงานอาจเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือหลายครั้ง ในชีวิตได้ (สุจิตา คิวานนท์, 2555) ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานสามารถทำนายได้ง่ายกว่าการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานจริง ทั้งนี้เพราะความต้งตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคลากรมากกว่าการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานจริงที่ต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกอย่างอื่นมาก ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงกับพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน (สุภาภรณ์ อินทแพทย์, 2550) การลาออกหรือการเปลี่ยนงานเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่มีความประสงค์จะเปลี่ยนงาน โดยมีความคาดหวังว่า การเปลี่ยนงานจะทำให้มีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเปลี่ยนงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความต้องการเปลี่ยนงานที่มีความสนใจมากขึ้นหรือเพื่อนร่วมงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนงานในลักษณะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ หรือ โยกย้ายตำแหน่งการทำงาน โดยยังคงอยู่ภายในสายงานหรืออาชีพเดิม

คุณลักษณะของคน เจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

Generation เป็นการแบ่งกลุ่มประชากรตามหลักประชากรศาสตร์ โดยแบ่งตามช่วงเวลาอายุที่คนเกิดและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามลำดับเวลา มีประสบการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน จนเป็นที่มาของการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเดียวกัน (Mannheim, K., 1952) นักวิชาการจึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดเรื่อง Generation ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ของกลุ่มคนที่มีมาอยู่ร่วมกัน การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทางด้าน



สังคม เทคโนโลยี ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ของคนรุ่นใหม่ที่กำลังเข้ามาแทนคนรุ่นเก่า ความแตกต่างของคนแต่ละ Generation ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ กับสังคม ทั้งในระดับครอบครัว หน่วยงาน องค์กรและประเทศชาติ ดังนั้นการทำความเข้าใจ ถึงความแตกต่างระหว่างคนในแต่ละ Generation ในเชิงคุณลักษณะ ความคิด ความเชื่อ ทักษะ ทักษะคิด แนวนิยมพฤติกรรมในการใช้ชีวิต และวิธีการทำงานของคนทุกยุคจนเข้าใจจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการพัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี (Glass, A., 2007); (Mannheim, K., 1952) การบริหารกลุ่มคนตามแต่ละ Generation นั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพราะคนกลุ่มนี้จะกลายเป็นแกนนำในองค์กร เป็นคนคุณภาพที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าต่อไปได้ แต่การที่องค์กรจะดำเนินต่อไปได้ต้องอาศัยคนหลาย Generation ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน มีความถนัดต่างกันที่จะทำให้งานนั้นสมบูรณ์แบบได้ เพราะฉะนั้นฝ่ายบริหารรวมถึงฝ่ายบุคคลขององค์กรจึงต้องให้ความสำคัญ โดยใช้ความเข้าใจและจัดการให้คนทุกคน รู้สึกว่าการทำงานให้กับองค์กรนั้นทำให้พวกเขามีคุณค่า และมีความสุขที่จะร่วมงานกันต่อไป

เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ "Gen-Y" ซึ่งเป็นคนวัยตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายถึงวัยเริ่มทำงานใหม่ คือ คนที่เกิดปี พ.ศ. 2523 - 2540 คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมเทคโนโลยีที่ทันสมัยและแพร่หลาย มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีไม่ว่าจะใช้ทำงาน ติดต่อสื่อสาร มีความสามารถรอบด้าน และมีสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน ทำให้มีความอดทนน้อยลง สมาธิสั้นขึ้น และเปลี่ยนงานบ่อย คนกลุ่มนี้ไม่ชอบการแบ่งชนชั้น ชั้นยศ ชอบความเสมอภาค มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าตัดสินใจ ซึ่งในที่นี้หมายถึงการทำงานและใช้ชีวิต คนกลุ่มนี้ชอบการทำงานเป็นทีม กล้าแสดงความคิดเห็น ชอบความท้าทาย ไม่ชอบการขู่ เข้มแข็งบังคับ (สรรเพชญ์ ไชยสิริยะสวัสดิ์, 2564) กลุ่มคนรุ่นวายหรือคน Gen Y เป็นเด็กรุ่นใหม่ต้องการเหตุผลทำในสิ่งที่ตนเองชอบ และปฏิเสธในสิ่งที่ตนเองไม่ชอบ คนกลุ่มนี้มีโอกาสทางการศึกษาที่ดี จะกล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่สนใจต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง และมีความสามารถด้านเทคโนโลยี ค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต สมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ต คุยกันทางอินเทอร์เน็ต มีสมาร์ตโฟนรุ่นต่าง ๆ มีเสียงเพลงเป็นเพื่อน หางานที่ถูกใจทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อม ๆ กับค่าตอบแทนสูง ไม่ต้องเข้าออฟฟิศ ทำงานที่ไหนก็ได้ ไม่สนใจยูนิฟอร์ม ขอให้วัดกันที่ผลงาน ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่างานที่ทำมีผลต่อตัวเองอย่างไร ต่อองค์กรอย่างไร (อุทิส ศิริวรรณ, 2558) จัดเป็นกลุ่มที่มีอายุโตขึ้นมาอยู่ในกลุ่มวัยรุ่นเข้าสู่วัยทำงาน จะเป็นคนที่สามารถก้าวผ่านเข้าไปสู่วัยทำงานได้อย่างมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คนกลุ่มนี้จะเกิดมาพร้อมกับความสงสัย แต่เกิดมาบนความเพียบพร้อมทันสมัย เกิดมาในช่วงเวลาบ้านเมืองสงบและเรียบง่ายเศรษฐกิจดีขึ้น คนกลุ่มนี้ไม่รู้จักประวัติศาสตร์ไทย ก่อนหน้านี้ มีแม่บ้านคอยดูแลทำความสะอาดบ้าน มีรถที่พ่อแม่ซื้อให้ เชี่ยวชาญอินเทอร์เน็ต เคเบิล



ทีวี และโทรศัพท์มือถือซึ่งทำให้เข้าถึงหาข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว (นิเวศน์ ธรรมะ, 2552) กลุ่มคนรุ่นใหม่ ซึ่งเกิดมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เศรษฐกิจ เทคโนโลยี พ่อแม่มักออกไปทำงานนอกบ้านและมีจำนวนมากที่เติบโตมาในครอบครัวที่พ่อแม่แยกทางกัน มีอิสระในการใช้ชีวิตนอกบ้านน้อยกว่ากลุ่ม Generation อื่น ๆ เนื่องจากพ่อแม่เห็นถึงความไม่ปลอดภัยของสังคมภายนอก ส่งผลให้ Generation Y มีวุฒิภาวะหรือความเป็นผู้ใหญ่น้อยกว่า Baby Boomers หรือกลุ่ม Generation X ในช่วงอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน Generation Y มีชื่อที่ใช้เรียกหลากหลาย เช่น Millennial, WHY, Dot Com หรือ KIPPERS (Kids in Parents' Pockets Eroding Retirement Saving) โดยคนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก รวมถึงเป็น Generation ที่ได้รับประสบการณ์และเผชิญวิกฤตความรุนแรงทางสังคมอย่างมาก เช่น สภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจหลาย ๆ ประเทศ เหตุการณ์ก่อการร้าย ภัยธรรมชาติที่รุนแรงและคาดไม่ถึง ส่งผลให้กลุ่มเจนเนอเรชันวัยนี้มีวิธีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ชอบความท้าทายและอยากรู้ อยากเห็น แต่มีความอ่อนไหวต่อสิ่งเร้า จึงมักมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ ทำงานเพื่อวันนี้ไม่มีการวางแผนระยะยาว ไม่คำนึงถึงอนาคต ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการบริโภคที่รวดเร็ว ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำและมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน (เดชา วัฒนะไพศาล, 2552)

สรุปได้ว่า Generation Y คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมเทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลาย รวมทั้งองค์ความรู้ ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง สมาธิสั้นขึ้น และเปลี่ยนงานบ่อย คนเจนนี้ไม่ชอบชนชั้น หางานที่ถูกใจทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อม ๆ กับค่าตอบแทนสูง ไม่ต้องเข้าออฟฟิศ เน้นที่ผลงาน ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอนและงานหนักต้องมาพร้อมกับผลตอบแทนที่ตนพอใจ ซึ่งตรงนี้หมายถึงการทำงานและใช้ชีวิต โดยเด็กยุคนี้ชอบการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเติบโตมาในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก ส่งผลให้กลุ่ม Generation Y มีวิธีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว ความเป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับ ชอบความท้าทายและอยากรู้ อยากเห็นแต่มีความอ่อนไหวต่อสิ่งเร้าจึงมักมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ ทำงานเพื่อวันนี้ ไม่คำนึงถึงอนาคต ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการบริโภคอย่างเร่งด่วนให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำและมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน

พฤติกรรมเปลี่ยนงานบ่อย กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y หรือชื่อที่รู้จักกันโดยทั่วไปในคือ Generation Next, Nexus Generation, Millennials (Wong, Gardiner, Lang & Coulon, 2008) คือคน



ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2538 หรือมีอายุระหว่าง 18 - 35 ปี หากเปรียบเทียบกับ Generation อื่น ๆ ปัจจุบัน Generation Y จัดได้ว่าเป็นประชากรกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในโลก หรือประมาณหนึ่งในสามของประชากรโลก และกล่าวได้ว่ากลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มแรงงานกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด ตามผลสำรวจของบริษัท ไพร์ซฮอเวอร์เฮาส์คูเปอร์ส จำกัด (PwC) เกี่ยวกับ Next Gen : A global generational study ในปี 2556 พบว่า ในปี 2559 จำนวนคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y จะมีสัดส่วนมากถึงร้อยละ 80 ของแรงงานทั้งหมด ด้วยเหตุนี้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y จึงเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรที่กำลังจะเข้ามาแทนที่คนกลุ่ม Baby Boomers และ Generation X ที่กำลังเตรียมพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุต่อไป คุณลักษณะในการทำงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y หรือทัศนคติและพฤติกรรมที่เด่นชัด คือ มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความต้องการความก้าวหน้าในการทำงานอย่างรวดเร็ว ไม่ชอบกฎระเบียบ คือ เน้นผลสำเร็จของงานมากกว่ากระบวนการทำงาน และมีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ (พรพิมล สุขพงษ์, 2557) ในขณะเดียวกันพบว่า การให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานมากกว่ากระบวนการทำงาน ส่งผลให้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ไม่มีความอดทนในการทำงานและไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร (พนิดา ไชยแก้ว, 2559)

แนวโน้มของพฤติกรรมย้ายงานบ่อยกับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่ม Baby Boomer ซึ่งคนกลุ่มนี้เป็นคนที่มีความทุ่มเทในการทำงานมีชีวิตเพื่อการทำงาน มีความอดทนสูง สู้งาน ชอบความมั่นคงทำให้มีความรักและภักดีต่อองค์กรสูง ให้ความเคารพในระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด พฤติกรรมย้ายงานบ่อย ในกลุ่มคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y โดยมีการสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างในระดับตำแหน่งผู้จัดการ และนักทรัพยากรมนุษย์ ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่ามากกว่าร้อยละ 55 ของนายจ้างได้รับคนที่ย้ายงานบ่อยเข้ามาทำงานในองค์กร โดยคนเหล่านี้มีความคิดเห็นว่าจะอยู่ในองค์กรอีกไม่เกิน 2 ปีหรือน้อยกว่าสอดคล้องกับ (จตุรงค์ นภธร, 2560) พบว่า คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีการย้ายงานในช่วงเวลา 1 ปี มากกว่ากลุ่มคนยุคอื่น ๆ 2 - 3 เท่า กล่าวคือ มักจะไม่ชอบปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นระยะเวลาาน ๆ หากตนเองรู้สึกไม่พอใจกับงานที่ทำอยู่ สำหรับในประเทศไทย พบว่า คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีแนวโน้มการย้ายงานสูงที่ได้ทำการสำรวจพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ พบว่ามากกว่าร้อยละ 50 ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y เปลี่ยนงานมาแล้ว 2-3 ครั้ง ภายในระยะเวลาการทำงานไม่ถึง 10 ปี ซึ่งมากกว่าคนกลุ่ม Baby Boomer และ Generation X ที่ทำงานอยู่ในองค์กรมากกว่า 10 ปี โดยยังคงทำงานอยู่ในที่ทำงานแห่งแรกหรือที่ทำงานแห่งที่สอง ซึ่งลักษณะการทำงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y คือ เป็นคนเปลี่ยนงานบ่อย มีความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีน้อยกว่าคนกลุ่มอื่น และมีความคิดว่าการ



เปลี่ยนงานเป็นเรื่องปกติ (รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2548) ทั้งนี้คุณลักษณะในการทำงาน ทักษะและพฤติกรรมที่เด่นชัดของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีความมั่นใจในตนเองสูง ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ชอบกฎระเบียบ ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตและการทำงานเป็นทีม ชอบประดมสมอง เน้นผลสำเร็จของงานมากกว่ากระบวนการทำงาน (พรพิมล สุขพงษ์, 2557) ในขณะเดียวกันพบว่า การให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานมากกว่ากระบวนการทำงาน ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อาจทำให้คนกลุ่มนี้ มีความอดทนในการทำงานต่ำ ส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำไปด้วย เนื่องจากคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า คนส่วนมากมักมองว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y เปลี่ยนงานบ่อย อาจเกิดจากปัจจัยทางด้านพฤติกรรมส่วนตัว ที่ชอบความท้าทาย และปัจจัยทางด้านการขยายขอบเขตการทำงาน ความสับสนทางบทบาทหน้าที่ ความขัดแย้งทางบทบาทหน้าที่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมองค์กร ความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออก ในทิศทางตรงกันข้าม ในขณะที่ปัจจัยด้านความเหนื่อยล้าจากการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน คือ เมื่อมีความเหนื่อยล้าจากการทำงานมากขึ้นจะส่งผลบุคลากร ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความตั้งใจลาออกจากงานที่เพิ่มขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานบ่อย

จากการศึกษาแนวคิดและปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเปลี่ยนงานหรือลาออกจากรองค์การเดิมไปสู่องค์กรใหม่ พบว่า มีการศึกษาไว้ค่อนข้างมาก (อุษณี มงคลพิทักษ์สุข, 2537) ได้สรุปว่า ปัจจัยหลักต้นที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนงาน เนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในระบบการบริหาร การขาดโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ส่วนปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายงานมาจากการเสนอลักษณะงานที่น่าสนใจ ค่าตอบแทนที่ดึงดูด และการให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ผลการศึกษา พบว่า แรงผลักดันภายในเกิดจากความไม่พึงพอใจในที่ทำงานมีผลทำให้เกิดการลาออก ได้แก่ ลักษณะงานที่ซ้ำซากจำเจ ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยหรือไม่เพิ่มขึ้น และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สำหรับแรงดึงดูดจากภายนอกองค์กรที่ส่งผลให้เกิดการย้ายงาน ได้แก่ โอกาสการได้รับตำแหน่งงานหรือได้รับข้อเสนอจูงใจอื่นๆ ที่ดีกว่า ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y พบว่า ปัจจัยด้านอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจออกจากงาน อีกทั้งปัจจัยผลักดันจากภายในองค์กรเดิม ได้แก่ แรงกดดันในองค์กร ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ โอกาสทางการศึกษาน้อย และปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรล้วนมีผลทำให้เกิดการลาออกทั้งสิ้นส่วนในด้านปัจจัยดึงดูด

จากองค์การใหม่ ได้แก่ โอกาสในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โอกาสด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงขึ้น รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าทางสายงาน ต่างก็เป็นสิ่งดึงดูดใจให้บุคคลย้ายงานเช่นกัน นอกจากนี้ (ปริทัศน์ คล่องดี และกาญจนาภรณ์วี อนันต์อักษรกุล, 2558) ได้อธิบายว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางด้านลบกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครและ (อรรธรณ วงศ์สนิท, 2555) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมสหรับต้นนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และ (จตุพิงศ์ แก้วคง, 2552) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของวิศวกรโยธา คือ ปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ (อรรจนา เกตุแก้ว, 2560) พบว่าปัจจัยหลัก 5 ด้าน ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานโรงแรม ได้แก่ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ และความยุติธรรมของผลตอบแทนและสวัสดิการ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานโดยส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้จะพบว่าลักษณะอาชีพที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน

ในส่วนนี้เป็นการสรุปประเด็นและสาระสำคัญที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่นักวิชาการได้มีการศึกษาไว้ ดังนี้ (Glimmer, 1971) ได้ศึกษาพบองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ การบังคับบัญชา ความมั่นคงและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง หรือรายได้ที่สูง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร และสิทธิประโยชน์ เห็นว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ภาพรวมขององค์การ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ตัวงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ (ณัฐพงศ์ พุ่มงาม, 2560) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของงาน มีความสุข ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของตน Spector ได้เสนอองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา สวัสดิการ การชมเชย สภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน การสื่อสาร ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Spector, 1997) ได้แก่ ด้านโอกาสการควบคุม ในระดับบุคคล ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน และการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะ



ด้านเป้าหมายที่เกิดขึ้นจากภายนอก ประกอบด้วย ความต้องการทำงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบและกฎเกณฑ์ที่จำเป็นในการทำงาน ด้านความหลากหลาย ประกอบด้วย ความหลากหลายทางทักษะ และความหลากหลายของงาน ด้านความชัดเจนของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความคาดหวัง ข้อมูลป้อนกลับ และความมั่นคงของงาน ความเพียงพอของเงินที่สามารถใช้จ่ายได้ ความปลอดภัยทางกายภาพ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสถานภาพทางสังคมที่มีคุณค่า ประกอบด้วย ชื่อเสียงเกียรติยศจากอาชีพในการทำงาน และงานที่มีความสำคัญ Robbins Stephen P. ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านความท้าทาย เป็นงานที่ทำให้บุคลากรสามารถใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย มีอิสระในการทำงาน มีข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินผล ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม เป็นนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม (Robbins Stephen P., 2001) การสนับสนุนการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกมีสิ่งสนับสนุน และมีความปลอดภัยในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความสอดคล้องของบุคลิกภาพกับงาน เป็นความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับงาน และลักษณะของบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการมองว่าตนเองชอบหรือไม่ชอบในตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการมองว่าตนเองมีความสามารถหรือไม่ ด้านความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง เป็นความรู้สึกของตนเองว่ามีอำนาจในการควบคุมสิ่งแวดล้อมของตนหรือไม่ และความมั่นคงในอารมณ์ของตนเอง

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานประกอบด้วย งานที่ต้องมีความท้าทาย ทำให้บุคลากรสามารถใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย มีอิสระในการทำงาน มีผลตอบแทนที่ยุติธรรม มีความมั่นคงในงาน มีความก้าวหน้า มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกมีสิ่งสนับสนุน และความปลอดภัยในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

สรุป

การเปลี่ยนงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความต้องการเปลี่ยนงานที่มีความสนใจมากขึ้นหรือเพื่อนร่วมงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนงานในลักษณะเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ หรือ โยกย้ายตำแหน่งการทำงาน โดยยังคงอยู่ ภายในสายงานหรืออาชีพเดิม การเปลี่ยนงานมีผลกระทบต่อองค์การในการสูญเสียผลประโยชน์ระยะยาวจากการลงทุนเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งหากองค์การรับพนักงานที่มีพฤติกรรมเปลี่ยนงานบ่อยเข้ามาทำงานในองค์การก็อาจหมายความว่า เสี่ยงต่อการรับคนที่ไม่มีความรู้ ความสามารถ



ตามทีควรจะเป็นก็เป็นได้ นอกจากนี้ในมุมมองของการบริหารค่าจ้างในองค์กร อาจกระทบต่อระบบโครงสร้างการบริหารค่าจ้างของบุคลากรในองค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างได้ ในขณะที่เดียวกันข้อดี คือ จะได้ประโยชน์จากบุคลากรที่เปลี่ยนงานบ่อย ๆ คือ ช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์จากความรู้ และประสบการณ์ที่หลากหลายของคนเหล่านี้ โดยสามารถนำมาปรับใช้เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรต่อไปได้ ดีกว่าคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า สำหรับในประเทศไทยยังพบว่าคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y มีแนวโน้มการย้ายงานสูง ดังนั้นเพื่อไม่ให้คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y เปลี่ยนงานบ่อยๆ จะต้องมึปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความหลากหลายทางทักษะ และความหลากหลายของงาน ให้อิสระในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนสูง มีความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี เนื่องจากคนวัยทำงานกลุ่มนี้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบันคือ ยุคดิจิทัล เป็นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้บรรลุผล จำเป็นจะต้องมีพนักงานที่มีความสามารถ และพร้อมที่จะนำเอาไอเดียไปทำให้เกิดผลสำเร็จได้จริง

เอกสารอ้างอิง

- จตุรงค์ นภาธร. (2560). การบริหารพนักงานหลากหลายกลุ่มวัย Managing A Multi-Generational Workforce. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จตุติพงศ์ แก้วคง. (2552). ปัจจัยที่มีผลในการเปลี่ยนงานของวิศวกรโยธา. ใน วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมศาสตร์และอุตสาหกรรมวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ณัฐพงศ์ พุ่มงาม. (2560). ปัจจัยด้านการเห็นคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของนายทหารชั้นประทวน ในหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพอากาศ. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เดชา วัฒนะไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่าง เจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31(121), 1-25.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). เจนเนอเรชั่นในองค์กรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. เรียกใช้เมื่อ 12 เมษายน 2564 จาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:120080



- นิเวศน์ ธรรมะ. (2552). การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการตลาด การจัดการการตลาด. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีทัศน์ คล่องดี และกาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล. (2558). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 6(2), 62-73.
- พนิดา ไชยแก้ว. (2559). อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ กรณีศึกษาผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพิมล สุขพงษ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลทำให้เจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ตัดสินใจเปลี่ยนงาน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชฎา อีสสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2548). การสร้างความเข้าใจร่วมกับเจเนอเรชั่นวาย Generation Y เพื่อประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงาน. ใน สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์. (2564). สแกนนิสัย “คน 4 เจเนอเรชั่น” แม้ต่างกันก็อยู่ร่วมกันได้. เรียกใช้เมื่อ 12 เมษายน 2564 จาก https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1401795159
- สุธิดา คิวานนท์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากร สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ. ใน สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาภรณ์ อินทแพทย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงาน ของพนักงาน. ใน สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อรรจนา เกตุแก้ว. (2560). แนวทางการลดอัตราเปลี่ยนงานของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ย่านราชประสงค์ กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรวรรณ วงศ์สนิท. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อุทิส ศิริวรรณ. (2558). จริต 6 กับคนเจนวาย: เปรียบเทียบคน 14 อารมณ์กับคน 3 ยุค. วารสารทางเดิน, 41(174), 34-44.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2537). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงานของผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูง. ใน วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*, 39(2), 98-103.
- Glimmer. (1971). V. H. *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Loughead, T. A., & Black, D. R. (1990). A conceptual framework for job change. *Journal of Career Development*, 17(1), 11-24.
- Mannheim, K. (1952). The problem of Generation, In Kecskemeti, P. (ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Robbins Stephen P. (2001). *Organizational Behavior : Concepts Controversies and Applications*. New York : Prentice-Hall Inc.
- Spector. (1997). Turning the Ship Around with a Four-Generation Crew. *Information Management Journal*, 4(6), 25-29.
- West. M.A. & Nicholson, N. (1952). The outcomes of job change. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1989), 335-349.
- Wong, Gardiner, Lang & Coulon. (2008). Generational Differences at Work, Introduction and Overview. *Journal of Managerial Psychology*, 23(December), 857-861.