

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษา นักศึกษาสาขาวิชาด้านบริหารธุรกิจในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของเจนเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ต่อการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของเจนเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือนักศึกษาสาขาวิชาด้านบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่ 4 (ภาคการศึกษาที่ 1/2556) ในมหาวิทยาลัย 5 แห่งในเขตอำเภอเมืองและอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูล 350 คน ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ใช้วิเคราะห์ได้ 326 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์หาปัจจัยด้วยการทำการวิเคราะห์ปัจจัย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และ F-test (Anova)

5.1 สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษา นักศึกษาสาขาวิชาด้านบริหารธุรกิจในจังหวัดเชียงใหม่ มีคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยประมาณ 22 ปี ผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.66 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 2.5 – 2.99 รายได้ต่อเดือนในปัจจุบันเฉลี่ยอยู่ที่ 8,100 บาทต่อเดือน โดยส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 3,501 – 10,500 และมีภูมิลำเนาอยู่ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนเป็นส่วนใหญ่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในสาขาการจัดการ และสาขาการตลาด 74 คน บิดาและมารดามีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในอนาคตต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นจำนวน 149 คน(ร้อยละ 43.6)

โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานประกอบไปด้วย 9 ปัจจัยคือ

ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและความมั่นใจในเพื่อนร่วมงาน

- ปัจจัยที่ 3 ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
 ปัจจัยที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตรงกับตัวเอง
 ปัจจัยที่ 5 ปัจจัยด้านความอิสระ ทำหายและหลากหลายในงาน
 ปัจจัยที่ 6 ปัจจัยด้านปัจจัยแวดล้อมของสถานประกอบการ
 ปัจจัยที่ 7 ปัจจัยด้านปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
 ปัจจัยที่ 8 ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม
 ปัจจัยที่ 9 ปัจจัยด้านที่ตั้งขององค์การและการเดินทางไปทำงาน

ขณะที่ผลการศึกษาคำตอบให้ความสำคัญต่อปัจจัยในงานทั้ง 9 ปัจจัยที่เชื่อว่าจะมีผลต่อการเลือกงานของกลุ่มเจเนอเรชันวาย พบว่า มี 4 ปัจจัยที่ให้ความสำคัญมากที่สุด และ 5 ปัจจัยที่ให้ความสำคัญมาก เรียงตามลำดับโดย

ปัจจัยที่ให้ความสำคัญมากที่สุดได้แก่ อันดับหนึ่ง ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและความมั่นใจในเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.321, S.D. = .516) อันดับสองคือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย = 4.317, S.D. = .513) อันดับสาม ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.283, S.D. = .53658) และอันดับสี่ ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (ค่าเฉลี่ย = 4.217, S.D. = .587)

ปัจจัยที่ให้ความสำคัญมาก ได้แก่ อันดับห้า ปัจจัยด้านที่ตั้งขององค์การและการเดินทางไปทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.190, S.D. = .641) อันดับหก ปัจจัยด้านปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.150, S.D. = .570) อันดับเจ็ด ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตรงกับตัวเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.053, S.D. = .674) อันดับแปด ปัจจัยด้านความอิสระ ทำหายและหลากหลายในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.048, S.D. = .541) และอันดับเก้า ปัจจัยด้านปัจจัยแวดล้อมของสถานประกอบการ (ค่าเฉลี่ย = 3.916, S.D. = .632)

5.1.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในงาน

เมื่อเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในงานระหว่างแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 กับใน ส่วนที่ 3 ที่เป็นการเรียงลำดับปัจจัยในงานที่เป็นหัวข้อสั้น ๆ คล้ายกับในประกาศรับสมัครงาน พบว่า ปัจจัยในงานที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ 5 อันดับแรกไม่แตกต่างกันมากนัก ต่างกันเพียงลำดับ เท่านั้น และมีเพียงปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตรงกับตัวเองเท่านั้นที่ไม่อยู่ใน 5 อันดับแรกของแบบสอบถามส่วนที่ 2 แต่อยู่ใน 5 อันดับแรกของแบบสอบถามส่วนที่ 3 นอกนั้นมีเพียงลำดับที่อาจ สลับกันบ้าง

5.1.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ต่อการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของเจเนอเรชันวาย พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ภูมิภาค สาขาวิชาที่ศึกษา ผลการเรียน และอาชีพของบิดา

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันแต่ไม่ส่งผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานแตกต่างกัน ได้แก่ รายรับต่อเดือนในปัจจุบัน อาชีพของมารดา และอาชีพที่ต้องการประกอบในอนาคต

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงาน

การศึกษาในส่วนของการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของเจเนอเรชันวายนั้น ผลการศึกษาที่ได้ค่อนข้างสอดคล้องกับของ Throckmorton and Gravett (2007 cited in Lowe et al, 2008 : 48) ที่ถึงแม้จะอันดับสลับกันบ้าง แต่ใน 3 อันดับแรกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจกลุ่มเจเนอเรชันวาย ให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรนั้นตรงกัน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (อันดับ2) และ ปัจจัยโอกาสในการก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม (อันดับ3) ซึ่งในส่วนของเงินเดือนและสวัสดิการยังสอดคล้องกับงานของ Meier, Stephen, Mitchell and Stephen (2010 : 71) ที่ได้ผลออกมาว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยอันดับ 2 ที่กลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญในการเลือกงาน ซึ่งรวมถึงงานวิจัยของ Kowski et al. (2010 : 275) ที่ได้ผลออกมาในทางเดียวกันว่ากลุ่มเจเนอเรชันวาย จะพึงพอใจกับการพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าในงานเป็นอย่างมากเมื่อเทียบกับกลุ่มช่วงอายุอื่น

จากการศึกษางานวิจัยของ Lim (2012 : 288) นั้นได้ผลออกมาสนับสนุนการศึกษาคั้งนี้ โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่เจเนอเรชันวายใน UAE ทั้งที่เป็นชาวท้องถิ่นและพนักงานจากต่างชาติ ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivator) ซึ่งหมายรวมถึง ปัจจัยด้านเงินเดือน สถานะในการทำงาน และโอกาสในการก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่ง

สำหรับปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและความมั่นใจในเพื่อนร่วมงานนั้น ที่ผลออกมาว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 ในการเลือกงานนั้น ในงานของ Solnet et al. (2012 : 43) ให้ผลออกมาว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงาน (Job Security) เป็นอันดับ 4 ซึ่งค่อนข้างใกล้เคียงกัน แต่เมื่อศึกษาจากงานวิจัยชิ้นอื่นนั้นให้ผลที่ต่างออกไป เช่น งานของ Meier et al. (2010 : 72) ได้สรุปถึงปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและเพื่อนร่วมงานว่า มีความสำคัญน้อยในการจูงใจให้กลุ่มเจเนอเรชันวายเลือกเข้าทำงานด้วย อย่างไรก็ตาม ในงานของ Kowski et al. (2010 : 275) ได้ระบุผลออกมาว่า กลุ่มเจเนอเรชันวาย ให้ความสำคัญในงานกับเรื่องความมั่นคงในงานในระดับที่สูงกว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์ และกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์

อีก 2 ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างจากการศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญในฐานะของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานเป็นอันดับที่ 4 คือปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา และอันดับที่ 5 คือ ปัจจัยด้านที่ตั้งขององค์กรและการเดินทางไปทำงาน ซึ่งจากการศึกษาของ Meier et,al (2010 : 72) นั้นค่อนข้างจะให้ผลที่ต่างออกไปคือ ทั้งสองมีอิทธิพลต่อการเลือกงานของเจเนอเรชั่นวายค่อนข้างน้อยและน้อยมากตามลำดับ เช่นเดียวกับกับการศึกษาของ Solnet (2010 : 43) ที่ปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนาและปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ไม่ได้ถูกให้ความสำคัญมากนักในความคิดของกลุ่มตัวอย่าง โดยถูกจัดให้อยู่ในอันดับ 6 และอันดับ 7 ตามลำดับ

เพราะฉะนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและความมั่นใจในเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของเจเนอเรชั่นวายอย่างมาก โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและการเดินทางอาจจะมิใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานรองลงมา แต่สำหรับในเรื่องของการเรียนรู้และพัฒนานั้นแม้จะอยู่ในอันดับสี่ แต่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และถือเป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการก้าวหน้าในงานของเจเนอเรชั่นวาย จึงเป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่องค์กรธุรกิจไม่ควรละเลย

เมื่อเปรียบเทียบผลข้างต้นกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จะเห็นว่าค่อนข้างสอดคล้องกัน คือกลุ่มเจเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับทั้ง ปัจจัยจูงใจ (ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม) และปัจจัยอนามัย (ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ) อยู่ในอันดับต้น ๆ ซึ่งสื่อให้เห็นว่าองค์กรควรจะต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยหากต้องการจูงใจให้กลุ่มเจเนอเรชั่นวายเข้ามาทำงานกับองค์กร

อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาสามารถพิจารณาถึงสิ่งที่น่าสนใจคือ กลุ่มตัวอย่างมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 9 อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ซึ่งอาจตีความได้ว่ากลุ่มตัวอย่างค่อนข้างให้ความสำคัญกับทุก ๆ ปัจจัยในงานที่ได้ทำการศึกษาและองค์กรต่าง ๆ อาจจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาแทบทุกปัจจัย เพื่อที่จะสามารถจูงใจกลุ่มเจเนอเรชั่นวายได้ หรือมองอีกทางหนึ่งคือกลุ่มตัวอย่างเจเนอเรชั่นวายในงานวิจัยค่อนข้างจะคาดหวังจากองค์กรที่พวกเขาต้องการทำงานด้วยในระดับที่ค่อนข้างสูง

5.2.2 การศึกษาเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในงาน

จากผลการศึกษาที่เปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อปัจจัยในงานระหว่างแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ซึ่งในส่วนที่ 3 นั้นเป็นการศึกษาว่าเจเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับปัจจัยในงานด้านใดบ้าง เมื่อมีข้อมูลเกี่ยวกับงานไม่มากนัก คล้ายกับที่ได้อ่านพบในประกาศรับสมัครงาน ซึ่งผลในส่วนที่ 3 น่าจะพออนุมานได้ว่าเป็นข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างต้องการทราบมากที่สุด 5 อันดับแรก เมื่อต้องการจะตัดสินใจสมัครงาน ซึ่งข้อมูลในส่วนของ เงินเดือนและค่าตอบแทน ผลประโยชน์และ

สวัสดิการ และลักษณะงาน/หน้าที่รับผิดชอบ สามารถแจ้งได้อย่างชัดเจนในประกาศรับสมัครงาน ในขณะที่ข้อมูลเรื่องความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในงานนั้น จะสามารถให้กับกลุ่มตัวอย่างที่มาสมัครงานได้ในส่วนของการสัมภาษณ์งาน

5.2.3 การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันต่อการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานของเจนเอเรชั่นวาย

ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเพื่อพิจารณาว่าปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ ภูมิลำเนา สาขาวิชาที่ศึกษา ผลการเรียน รายรับต่อเดือน อาชีพของบิดา อาชีพของมารดาและอาชีพที่ต้องการประกอบในอนาคต ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการให้ความสำคัญกับปัจจัยในงานที่มีผลต่อการเลือกงานที่ต่างกันหรือไม่

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ภูมิลำเนา สาขาวิชาที่ศึกษา ผลการเรียน และอาชีพของบิดา มีผลต่อการให้ความสำคัญกับปัจจัยในงานที่มีผลต่อการเลือกงานต่างกันของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

ผลลัพธ์ที่ได้นั้น ค่อนข้างสอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่ได้ผลออกมาว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลทำให้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละงานนั้น ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในงาน มีความรู้สึกผูกพัน ต่อดองค์กร มีค่านิยม มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันไป ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศจะพบจากการศึกษาหลายชิ้น ว่ามีผลต่อทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ ต่อบัณฑิตที่ทำการศึกษต่างกัน เช่นงานของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552), Iacovou et'al (2005) และ Trejesen et'al (2007) ที่ได้พบว่า เพศชาย และ เพศหญิง ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ในการเลือกสมัครงานแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามพบว่าปัจจัยจูงใจที่ต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงของงานทั้ง 3 ชิ้นรวมถึงผลที่ได้จากงานวิจัย ซึ่งต่างมีกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน เป็นปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 5.1

ขณะที่งานของ ทิวา เทียนเบ็ญจะ (2555) ที่ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรที่ผลิตเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานที่ต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อดองค์กรที่ต่างกัน ซึ่งงานชิ้นนี้ได้แสดงให้เห็นถึงผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันต่อการให้ความสำคัญกับงานที่ต่างกัน เช่นเดียวกับที่พบในงานวิจัยนี้

ตารางที่ 5.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศที่มีผลต่อปัจจัยในงาน

งานวิจัยที่เพศชายและหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัยจุดใจต่างกัน	กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย	ปัจจัยจุดใจในงานที่ให้ความสำคัญแตกต่างกันระหว่างเพศชายและหญิง
เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2552)	นักศึกษาปริญญาโทด้านบริหารธุรกิจและการจัดการหลายแห่งในกรุงเทพมหานคร	บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานสวยงาม ทันสมัย ความมีอิสระในการทำงาน
Iacovou et'al (2005)	นักศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทด้านบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยรัฐขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา	ทำเลที่ตั้งเชิงภูมิศาสตร์ (Geographical Region) วัฒนธรรมในการทำงาน (Work Culture)
Trejesen et'al (2007)	นักศึกษาปริญญาตรีในอังกฤษ 22 แห่ง	โอกาสท่องเที่ยวต่างประเทศ การจ้างบุคลากรที่รู้สึกว่ามีคุณค่าด้วยกัน เงินเดือนเริ่มต้น ใส่ใจพนักงานเป็นรายบุคคล ได้ใช้ทักษะที่ศึกษา เป็นที่รู้จักว่าเป็นนายจ้างที่มีชื่อเสียง โอกาสในการเวียนงานในช่วงแรกของการทำงาน
ชัชชัย สุวรรณรัตน์ (2558)	นักศึกษาปริญญาตรีด้านบริหารธุรกิจ 5 แห่งในจังหวัดเชียงใหม่	โอกาสในการก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม

ดังนั้นจึงค่อนข้างชัดเจนว่า คนกลุ่มเจเนอเรชันวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยจุดใจในงานที่มีผลต่อการเลือกงานที่แตกต่างกันตามไปด้วย เพียงแต่ปัจจัยส่วนบุคคลใดจะมีผลต่อปัจจัยจุดใจในงานใดนั้น อาจแตกต่างกันไปได้ตาม วัฒนธรรม สังคม และสถานต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

5.3 ประโยชน์และข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลงานวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้น และการพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ตลอดจนการศึกษาถึงคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มเจเนอเรชันวาย ผู้วิจัยได้จัดทำข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรธุรกิจและนักทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง องค์กรและการบริหารงาน รวมทั้งการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีลักษณะที่สามารถจูงใจเจเนอเรชันวายให้เข้ามาทำงาน ตั้งใจทำงาน และอยู่ทำงานกับองค์กรได้ดีขึ้น ดังนี้

1. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ร่วมกับการจัดโครงการสอนงาน การฝึกอบรมและพัฒนา อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้เจเนอเรชันวายสามารถเห็นโอกาสก้าวหน้าอย่างชัดเจน และสามารถพัฒนาตนเองให้ทำงานได้ตามที่องค์กรต้องการและประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ซึ่งนอกจากจะช่วยลดปัญหาการถูกตำหนิ ความไม่พึงพอใจในหัวหน้างานลงได้ด้วยแล้ว ยังช่วยให้เจเนอเรชันวายรักษาซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองไว้ได้อีกด้วย รวมทั้งยังทำให้รู้สึกได้อีกด้วยว่า องค์กรให้ความสำคัญและต้องการให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่เจเนอเรชันวายให้ความสำคัญมากที่สุด

2. การปรับปรุงการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อใช้จูงใจเจเนอเรชันวาย เช่น การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจนและการปฏิบัติใช้ที่แน่นอน การเพิ่มอัตราเงินเดือนเริ่มต้น การจ่ายเงินเพิ่มตามทักษะ เช่น ค่าภาษา ค่าวิชาชีพ เพิ่มเติมจากเงินเดือน การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดให้พนักงานมีสิทธิเลือกสวัสดิการในบางเรื่องได้ตามความต้องการ (Buffet plan) การจัดให้มีเวลาเข้า-ออกงานแบบยืดหยุ่น (Flexible work hours) มีการแต่งกายที่ไม่เป็นทางการในบางวัน บางเวลา เป็นต้น โดยการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการยืดหยุ่นนั้น เพื่อให้เจเนอเรชันวายสามารถจัดการสวัสดิการที่สร้างความสมดุลให้กับชีวิตและการทำงานได้ดีขึ้นได้ด้วยตนเอง สร้างความพึงพอใจกับพนักงานได้มากกว่าที่องค์กรจัดให้ รวมถึงเป็นการลดความเป็นทางการในการทำงานอีกรูปแบบหนึ่งด้วย

3. ควรมีการเตรียมรูปแบบการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ ตลอดจนรูปแบบการทำงาน ที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย สำหรับใช้กับตำแหน่งงานที่ต่างกัน เนื่องจากเจเนอเรชันวายที่ศึกษาต่างสาขาวิชากันจะมีความต้องการในเรื่องเหล่านี้ต่างกัน ซึ่งหากทำได้อาจช่วยจูงใจให้เจเนอเรชันวายมาสมัครงานและอยู่กับองค์กรได้มากขึ้น

4. การปรับปรุงรูปแบบการทำงานและการบังคับบัญชา โดยเน้นให้เจเนอเรชันวายมีการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นมากขึ้น รวมถึงมีการควบคุมอย่างเป็นทางการน้อยลง ปรับบทบาทของผู้บังคับบัญชาให้เป็น “โค้ช” มากขึ้น สร้างความสนุกในการทำงานและในสถานที่ทำงานให้มากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาให้พนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดีทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5. การปรับปรุงรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ให้รวดเร็ว เข้าถึงได้ง่าย และมีความเป็นกันเองมากขึ้น อนุญาตให้มีการสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและเครือข่ายสังคมออนไลน์กับเพื่อน

ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานได้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความสบายใจและความเป็นกันในการทำงานมากขึ้น ตลอดจนสามารถได้รับคำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

6. การให้ข้อมูลในการสรรหาคัดเลือก ควรมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เจเนอเรชันวาย สนใจและให้ความสำคัญในระดับสูงมากอย่างถูกต้องครบถ้วน ทั้งเรื่องโอกาสในการก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน บรรยากาศในการทำงานและการบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยผ่านช่องทางทั้งการลงประกาศรับสมัครงานและการสัมภาษณ์ เพื่อให้เจเนอเรชันวายมีข้อมูลที่ครบถ้วนมากพอที่จะตัดสินใจเลือกงานที่เหมาะสมกับตนเองที่สุด เป็นการแสดงถึงความจริงใจและการให้ความสำคัญที่องค์กรมีต่อผู้สมัคร

7. ช่องทางในการสรรหา ควรที่จะปรับให้มีการสรรหาบุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ตให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของเจเนอเรชันวาย ที่มีการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตผ่านทางคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือค่อนข้างมาก ซึ่งในปี 2557 คนไทยมีการใช้งานอินเทอร์เน็ตสูงถึงวันละ 7.2 ชั่วโมง และส่วนใหญ่ใช้งานผ่านสมาร์ทโฟนถึงวันละ 6.6 ชั่วโมง ซึ่ง 51.1 % ของผู้ใช้งานมีอายุ 20 - 34 ปี นับว่าอยู่ในข่ายเจเนอเรชันวาย และ 52.7% เป็นพนักงานภาครัฐและเอกชน (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2557) ซึ่งจะช่วยให้ผู้สมัครรู้สึกสะดวกและสบายใจในการสมัครงานกับองค์กร รวมทั้งยังสามารถสอบถามหรือค้นหาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานและองค์กรเพิ่มเติมได้ง่ายผ่านทางเว็บไซต์ หรือ เครือข่ายสังคมออนไลน์ และองค์กรอาจใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้กับการสรรหามากยิ่งขึ้น เช่น การใช้ QR code ในการเข้าถึงข้อมูล หรือการใช้พิกัดแผนที่ของระบบ GPS ช่วยในการนำทางผู้สมัครในการเดินทางมายังสถานที่สมัครหรือสัมภาษณ์งาน

8. องค์กรควรพยายามสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่นอก 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนเข้ามาร่วมงานด้วย เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเองในกลุ่มพนักงาน เนื่องจากพบว่าเจเนอเรชันวายที่มีภูมิลำเนาใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาค่อนข้างน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่ได้อยู่ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน

9. องค์กรควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาปรับปรุงการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการที่จูงใจพนักงาน เพราะพนักงานจะมีการเข้า-ออกงานตลอดเวลา ทำให้พนักงานขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของสัดส่วนปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ภูมิลำเนา รายได้ ฯลฯ ซึ่งอาจส่งผลให้มีความต้องการด้านเงินเดือนและสวัสดิการเปลี่ยนแปลงไป และจะส่งผลให้การให้ความสำคัญต่อเงินเดือนและสวัสดิการและความพึงพอใจในงานเปลี่ยนแปลงไปได้

10. สำหรับกลุ่มเจเนอเรชันวายที่มีความต้องการที่จะเป็นผู้ประกอบการนั้น ทางองค์กรต่าง ๆ อาจสามารถจูงใจให้พวกเขาเลือกเข้ามาทำงานกับองค์กรได้ในระยะเวลาหนึ่ง โดยการพยายาม พัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นในการทำงานให้แก่พวกเขาอย่างรอบด้าน หรือมีการ มอบหมายงานโครงการให้รับผิดชอบ เนื่องจากเจเนอเรชันวายที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการ จะ ต้องการประสบการณ์ในการทำงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเป็นผู้ประกอบการมากกว่า ปัจจุบันจูงใจอื่น

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างให้ได้สัดส่วนตามจำนวนประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัย ไม่ได้มีการกำหนดสัดส่วนของสาขาวิชาที่ศึกษาซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานได้ ผู้อ่านหรือผู้นำไปใช้จึงควรพิจารณาประเด็นนี้ด้วย

2. กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก เป็นนักศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ในเชียงใหม่ เท่านั้นจึงอาจจะไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของเจเนอเรชันวาย ทั้งหมดได้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุม เจเนอเรชันวายที่ทำงานแล้ว ศึกษา สาขาวิชาอื่น ระดับการศึกษาอื่น และพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่ครอบคลุมมากขึ้นในครั้งต่อไป