

Factors Affecting the Job Change Decision of Generation Z Workforce in Bangkok

Thanaporn Supachaipanitchapong^{1*} and Nattanicha Chairassamee²

¹ Master's Degree Student, Business Economics, Faculty of Economics, Kasetsart University, Thailand

² Department of Economics, Faculty of Economics, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: thanaporn.supac@ku.th

ABSTRACT

This research aims to examine the factors affecting job-switching decisions among Generation Z workers in Bangkok. This study employed a quantitative research approach. The sample consisted of 390 Generation Z workers in Bangkok who were born between 1997 and 2002, aged 23–28 years, and had current or previous work experience. The sample was selected using convenience sampling. Data were collected through a questionnaire survey and analyzed using a Binary Logistic Regression model to test the hypotheses, examine the magnitude and direction of the effects of independent variables on job-switching decisions, and calculate marginal effects. The sample was classified into two groups: (1) respondents who had decided to switch jobs, defined as those who had switched jobs at least once or were considering switching jobs; and (2) respondents who had not decided to switch jobs, defined as those who had never switched jobs and had no intention of doing so. The results revealed that age had a statistically significant positive relationship with job-switching decisions among Generation Z workers. In contrast, job position, as well as compensation and benefits, had statistically significant negative relationships with job-switching decisions among Generation Z workers in Bangkok.

Keywords: Generation Z, Change Jobs, Factors Effecting Job-Switching

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ในกรุงเทพมหานคร

ธนพร สุกชัยพานิชพงศ์^{1*} และ ณัฏฐณิชา ฉายรัศมี²

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: thanaporn.supac@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ในกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2540 – 2545 หรือมีอายุ 23 – 28 ปี ในกรุงเทพมหานครที่มีหรือเคยมีประสบการณ์ทำงาน จำนวน 390 คน ซึ่งทำการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม แล้วประมาณค่าแบบจำลอง Binary Logistic Regression เพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ถึงขนาดและทิศทางของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายงาน และคำนวณหาค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ตัดสินใจย้ายงาน คือผู้ที่เคยย้ายงานอย่างน้อย 1 ครั้งหรือกำลังจะตัดสินใจย้ายงาน และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตัดสินใจย้ายงาน คือผู้ที่ไม่เคยย้ายงานหรือไม่มีความคิดที่จะย้ายงาน ซึ่งผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการตัดสินใจย้ายงาน ส่วนตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: เจเนอเรชันแซด, การย้ายงาน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงาน

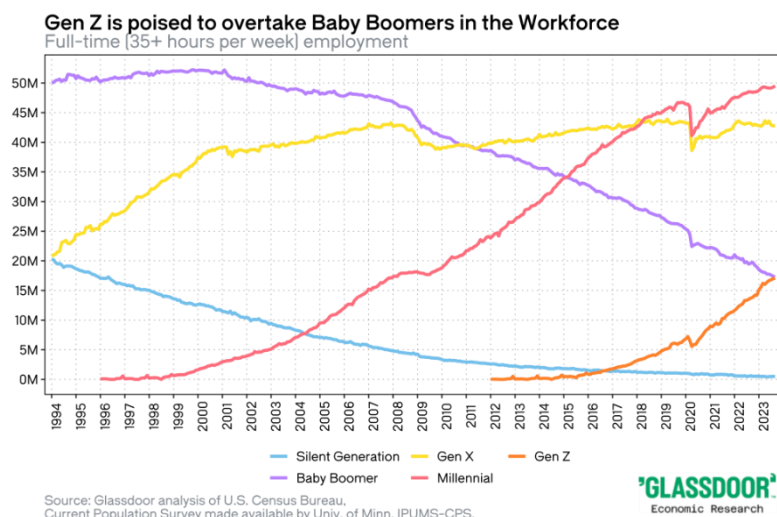
© 2026 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ในโลกของการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถแข่งขันและดำรงธุรกิจให้อยู่ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีหรือเงินทุนเพียงอย่างเดียว แต่ “บุคลากร” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” คือปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจุบันทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงานของคนนั้นเปลี่ยนไป ส่งผลให้องค์กรหลายแห่งกำลังเผชิญกับปัญหาอัตราการลาออกหรือการย้ายงานที่ค่อนข้างสูง โดยการลาออกของบุคลากรในองค์กร ถือเป็นต้นทุนขององค์กรประเภทหนึ่ง โดย Gallup (2019, อ้างถึงใน Bohrer, 2024) ได้ประเมินว่าการลาออกของพนักงานสร้างต้นทุนให้กับธุรกิจในสหรัฐอเมริกามากถึงหนึ่งล้านล้านดอลลาร์ต่อปี เนื่องจากต้นทุนทางตรงที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาพนักงานใหม่ ประกอบด้วย การฝึกอบรมพนักงานทดแทน การสรรหาบุคลากร การสัมภาษณ์งาน การทดสอบก่อนการจ้างงาน การปฐมนิเทศ และกระบวนการบริหารงาน อาจมีต้นทุนสูงขึ้นเป็นสองเท่าของรายได้ต่อปีของพนักงาน นอกจากนี้ ยังมีต้นทุนทางอ้อมที่ไม่สะท้อนถึงมูลค่าของบริษัทได้อย่างชัดเจน อาทิ ผลผลิตและคุณภาพลดลง เนื่องจากการทดแทนงานของพนักงานที่ลาออกอาจสร้างความเครียดให้กับพนักงานปัจจุบัน การสูญเสียขวัญกำลังใจ กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานใหม่มากเกินไป อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ และหากองค์กรไม่สามารถจัดการเรื่องขวัญกำลังใจให้มีเหมาะสม อาจทำให้เกิดการลาออกของพนักงานมากขึ้นเช่นกัน การสูญเสียองค์ความรู้เกี่ยวกับบริษัท กล่าวคือ ข้อมูลเชิงลึกหรือองค์ความรู้ที่ติดตัวไปกับพนักงานและความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาในช่วงที่ทำงานอาจสูญหายไปด้วย ดังนั้น การลาออกของพนักงานอาจส่งผลเสียต่อขวัญกำลังใจของทีมงาน และวัฒนธรรมองค์กร ทำให้การดึงดูดพนักงานใหม่และการรักษาพนักงานเดิมไว้เป็นเรื่องยาก เพราะฉะนั้น ปัจจัยที่จับต้อง

ไม่ได้แต่สำคัญเหล่านี้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อต้นทุนทางอ้อมของการลาออกที่องค์กรไม่สามารถประเมินเป็นมูลค่าในรูปตัวเงินได้ (Psychometrics, 2024)

ปัญหาการลาออกหรือการย้ายงานที่ค่อนข้างสูงในคนกลุ่ม Generation Z เริ่มเป็นที่สนใจของนักวิชาการ เนื่องจากกลุ่มคนรุ่นดังกล่าวเริ่มเข้ามามีบทบาทในตลาดแรงงานมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2567 แรงงานทั่วโลกที่เป็นกลุ่ม Generation Z มีสัดส่วนมากกว่ากลุ่ม Baby Boomer (Terrazas, 2023) และภายในปี พ.ศ. 2573 แรงงานกลุ่ม Generation Z จะมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 30 ของกำลังแรงงานทั้งหมด (McKinsey Quarterly, 2023) (ภาพที่ 1) ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการทำงานกับกลุ่มคนดังกล่าวและดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ ทั้งนี้ จึงเป็นสาเหตุให้กลุ่มคน Generation Z มีทางเลือกในการสมัครเข้าทำงานหรือย้ายงานใหม่เพื่อหาองค์กรที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น เพศ ระดับรายได้ (ปริศรา ธาณีใหญ่, 2565; ปริญา สุขสมนึก และลัดดาวัลย์ สำราญ, 2559) รวมถึงทัศนคติที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคง การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง และโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Aleksandra & Lera, 2019) และ Work Life Balance ล้วนเป็นปัจจัยที่สามารถการตัดสินใจย้ายงาน



ภาพที่ 1 แนวโน้มของกลุ่มคน Generation Z ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น
ที่มา: Terrazas (2023)

อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยในบริบทประเทศไทยหรือกรุงเทพมหานคร รวมถึงงานที่ศึกษาเฉพาะเจาะจงกลุ่มคนวัยทำงาน Generation Z ค่อนข้างจำกัด โดยงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ผ่านมา มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของ Generation Z ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบความต้องการในการทำงาน ทัศนคติการทำงาน และการตัดสินใจย้ายงานของกลุ่มแรงงานดังกล่าว จึงเป็นสิ่งสำคัญในการเสนอแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์องค์กรที่ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน และตอบสนองต่อความต้องการของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

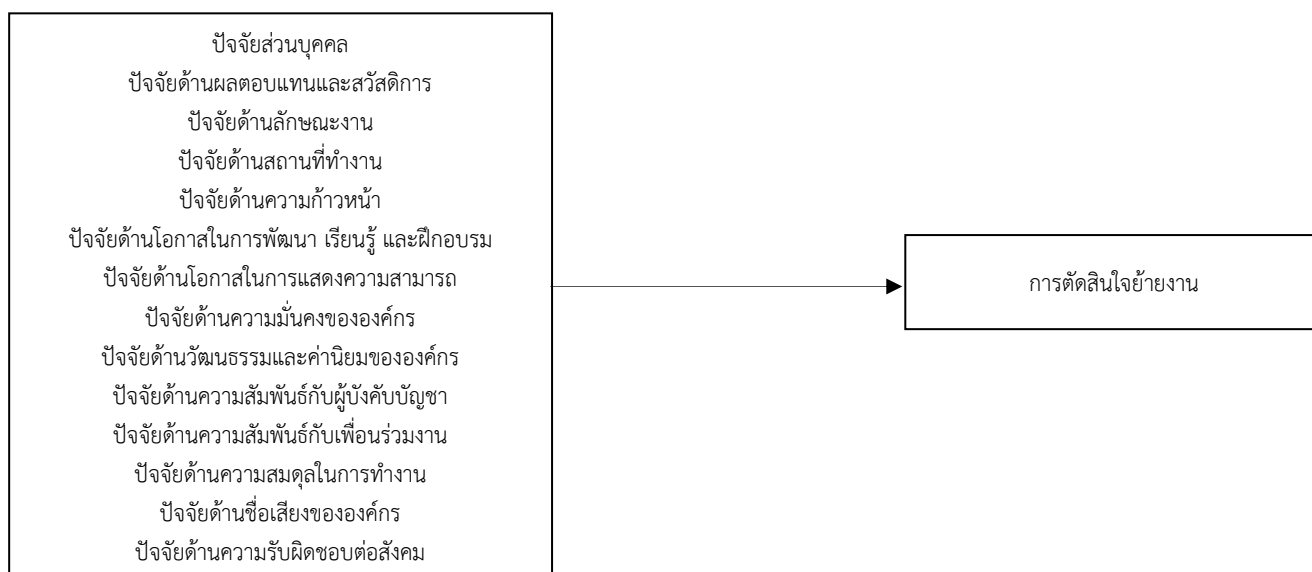
เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ในกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนั้นพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ถูกพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย Herzberg (1966, อ้างถึงใน ธนพร ตันทานุตร, 2560) โดยอธิบายถึง 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน กล่าวคือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านโอกาสในการแสดงความสามารถ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอก็จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนา เรียนรู้ และฝึกอบรม ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสมดุลในการทำงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร และปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานนั้น งานวิจัยโดยส่วนใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนา เรียนรู้ และฝึกอบรม ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร และปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านสถานที่ทำงาน และโอกาสในการแสดงความสามารถ (ปริศรา ธาณีใหญ่, 2565; เพชรวิภา ช่างเก็บ, 2566) รวมถึงปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานได้ (พรพรม ชมงาม, 2567) ในขณะที่ มีการศึกษาอีกจำนวนหนึ่งที่พิจารณาถึงกลุ่มแรงงาน Generation Y และพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงาน (ศรีศรา วงศ์ศิริรุ่งเรือง, 2565)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงาน เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เป็นต้น และปัจจัยต่าง ๆ ภายใต้ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เช่น ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2540 – 2545 หรือ ค.ศ. 1997 – 2002 หรือมีอายุ 23 – 28 ปี ในกรุงเทพมหานครที่มีหรือเคยมีประสบการณ์ทำงาน ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงจาก W.G. Cochran (1953) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ซึ่งผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 390 ตัวอย่าง และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ตามองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

ทั้งนี้ เกณฑ์การคัดเข้าของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากจะต้องเป็นกลุ่มที่มีช่วงอายุ และทำงานหรือเคยทำงานในกรุงเทพมหานครตามที่ได้กล่าวถึงแล้วนั้น ยังต้องสามารถเข้าถึงอุปกรณ์เพื่อใช้ในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้ โดยเกณฑ์การพิจารณาได้ถูกทำเป็นคำถามคัดกรองเพื่อเป็นการคัดเฉพาะกลุ่มคนที่อยู่ภายใต้ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้ ในขณะที่เกณฑ์การคัดออกคือ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามไม่ครบตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่อ้างอิงจากการทบทวนวรรณกรรม และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้ค่า Cronbach's alpha พบว่าผลลัพธ์รวมเท่ากับ 0.93 ซึ่งถือเป็นค่าที่มีความน่าเชื่อถือสูงมาก และสามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้ (Datainvestigator, 2567) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice) ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา และสาขาวิชาที่ศึกษา และข้อมูลด้านการทำงาน ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ตำแหน่งงาน จำนวนประสบการณ์ทำงานรวม และจำนวนครั้งที่เคยย้ายงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจย้ายงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนภายใต้ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก มีลักษณะคำถามที่ให้ตอบเป็นมาตราส่วน (Scale Question) และใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ โดยมีการแยกหัวข้อของคำถามเป็น 13 หัวข้อย่อยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการตัดสินใจย้ายงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3) ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน 4) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า 5) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนา เรียนรู้ และฝึกอบรม 6) ปัจจัยด้านโอกาสในการแสดงความสามารถ 7) ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร 8) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร 9) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 10) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 11) ปัจจัยด้านความสมดุลในการทำงาน 12) ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร และ 13) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยหัวข้อย่อยที่ 1, 4, 5, 7, 8, 10, 12 และ 13 อ้างอิงจากงานวิจัยของปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) หัวข้อย่อยที่ 2 อ้างอิงจากงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) และหัวข้อย่อยที่ 9 อ้างอิงจากงานวิจัยของ นิรมล กะการดี (2561) ซึ่งจะมีระดับความสำคัญให้เลือกในแต่ละข้อคำถามเพื่อทราบถึงความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินงานวิจัยนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากวิธีการสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ภายในระยะเวลา 4 เดือน (เดือนธันวาคม 2568 ถึง มีนาคม 2569)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลจะอยู่ในรูปแบบความถี่และร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงาน

กลุ่ม Generation Z ในกรุงเทพมหานครนั้น จะใช้การทดสอบด้วยแบบจำลอง Binary Logistic Regression เนื่องจากตัวแปรหลักที่ใช้ในการศึกษานั้นเป็นตัวแปรหุ่นที่แสดงการตัดสินใจย้ายงาน และการตัดสินใจที่ไม่ย้ายงาน ซึ่งแสดงเป็นสมการได้ดังนี้

$$\ln\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = b_0 + b_1\text{gen}_i + b_2\text{age}_i + b_3\text{edu}_i + b_4\text{inc}_i + b_5\text{posi}_i + b_6\text{epr}_i + b_7\text{cb}_i + b_8\text{job}_i + b_9\text{wpl}_i + b_{10}\text{pgr}_i + b_{11}\text{dev}_i + b_{12}\text{oppor}_i + b_{13}\text{sta}_i + b_{14}\text{cul}_i + b_{15}\text{mgr}_i + b_{16}\text{cowk}_i + b_{17}\text{bal}_i + b_{18}\text{rep}_i + b_{19}\text{csr}_i + e_i$$

5. สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้ตรวจสอบปัญหา Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดที่ใช้ในแบบจำลองก่อนการวิเคราะห์ Binary Logistic Regression ซึ่งพบว่า ไม่มีคู่ตัวแปรใดที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงกว่า 0.70 โดยภาพรวมค่า Pearson Correlation มีค่าอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง (r ระหว่าง 0.10 – 0.60) ดังนั้น การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) นี้ สะท้อนให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระต่อกันในระดับที่เหมาะสม และได้กำหนดความหมายของตัวแปรและตั้งสมมติฐานการวิจัยในแบบจำลองข้างต้น ดังนี้

ตารางที่ 1 ความหมายของตัวแปรและตั้งสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปร	ความหมาย	สมมติฐาน
P_i	คือ โอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของกลุ่มตัวอย่าง i โดยที่ 0 = ไม่ตัดสินใจย้ายงาน 1 = ตัดสินใจย้ายงาน/กำลังจะตัดสินใจย้ายงาน	
gen_i	คือ เพศของกลุ่มตัวอย่าง i โดยกำหนดให้ 0 = เพศชาย, 1 = เพศหญิง	$b_1 > 0$ คือ เพศหญิง มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานมากกว่าเพศชาย
age_i	คือ อายุ (ปี) ของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_2 > 0$ คือ อายุเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z เพิ่มขึ้น
edu_i	คือ ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง i โดยที่ 1 = ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 = ปริญญาตรี/เทียบเท่า 3 = สูงกว่าปริญญาตรี	$b_3 > 0$ คือ ระดับการศึกษาสูงขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z เพิ่มขึ้น
inc_i	คือ ระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง i โดยที่ 1 = ต่ำกว่า 15,000 บาท 2 = 15,001 – 20,000 บาท 3 = 20,001 – 25,000 บาท 4 = 25,001 – 30,000 บาท 5 = 30,001 – 35,000 บาท 6 = 35,001 – 40,000 บาท 7 = 40,001 – 45,000 บาท 8 = 45,001 – 50,000 บาท 9 = 50,001 บาทขึ้นไป	$b_4 < 0$ คือ ระดับรายได้สูงขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
posi_i	คือ ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง i โดยที่ 1 = ลูกจ้าง 2 = ระดับปฏิบัติการ 3 = ระดับบังคับบัญชา 4 = ผู้บริหารระดับกลาง 5 = ผู้บริหารระดับสูง 6 = ผู้บริหารสูงสุดขององค์กร	$b_5 < 0$ คือ ตำแหน่งงานสูงขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง

ตารางที่ 1 ความหมายของตัวแปรและตั้งสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

ตัวแปร	ความหมาย	สมมติฐาน
epr_i	คือ ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง i โดยที่ 1 = น้อยกว่า 1 ปี 2 = 1 ปี - น้อยกว่า 2 ปี 3 = 2 ปี - น้อยกว่า 3 ปี 4 = 3 ปี - น้อยกว่า 5 ปี 5 = 5 ปีขึ้นไป	$b_6 > 0$ คือ ประสบการณ์ทำงานมากขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z เพิ่มขึ้น
cb_i	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_7 < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยผลตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
job_i	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_8 < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยลักษณะงานเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
wpl_i	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านสถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_9 < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
pgr_i	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความก้าวหน้าของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_{10} < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
dev_i	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนา เรียนรู้ และฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_{11} < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยโอกาสในการพัฒนา เรียนรู้ และฝึกอบรมเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
$oppor_i$	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านโอกาสในการแสดงความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_{12} < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยโอกาสในการแสดงความสามารถเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
sta_i	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_{13} < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยความมั่นคงขององค์กรเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
cul_i	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_{14} < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
mgr_i	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_{15} < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
$cowk_i$	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_{16} < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
bal_i	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุลในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_{17} < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยความสมดุลในการทำงานเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
rep_i	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_{18} < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยชื่อเสียงขององค์กรเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
csr_i	คือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มตัวอย่าง i	$b_{19} < 0$ คือ คะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้น มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ลดลง
b_0	คือ ค่าคงที่ (Constants)	
e_i	คือ ค่าความคลาดเคลื่อน (Error or Residual)	

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 390 คน (ตารางที่ 1) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.56) ในสัดส่วนที่สูงกว่าเพศชายเล็กน้อย (ร้อยละ 47.44) และกระจุกตัวในช่วงอายุ 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.54 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 24 - 25 และ 27 - 28 ปีนั้น มีการกระจายตัวเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยประมาณไม่เกินร้อยละ 19 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 23 ปีมีสัดส่วนน้อยที่สุด ทำให้อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 25.77 ปี นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 80 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาของรัฐบาล ซึ่งจบการศึกษาในสาขาวิชากลุ่มที่ 1 (เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ/การจัดการ การตลาด การบัญชี และการเงิน) คิดเป็นร้อยละ 50 ทั้งนี้ โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.39 แต่เมื่อระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนยิ่งสูงขึ้น ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างยิ่งน้อยลงตามลำดับ

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 390 คน		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	185	47.44
หญิง	205	52.56
อายุ		
23 ปี	36	9.23
24 ปี	58	14.87
25 ปี	73	18.72
26 ปี	84	21.54
27 ปี	72	18.46
28 ปี	67	17.18
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.51
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	338	86.67
สูงกว่าปริญญาตรี	50	12.82
สถาบันการศึกษา		
มหาวิทยาลัยของรัฐบาล	326	83.59
มหาวิทยาลัยของเอกชน	64	16.41
สาขาวิชาที่ศึกษา		
กลุ่มที่ 1 เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ/การจัดการ การตลาด การบัญชี และการเงิน	196	50.26
กลุ่มที่ 2 วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์กายภาพ วิทยาศาสตร์สุขภาพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	71	18.21
กลุ่มที่ 3 ศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์/อักษรศาสตร์ สังคมศาสตร์/รัฐศาสตร์ และจิตวิทยา	72	18.46
กลุ่มที่ 4 นิเทศศาสตร์ สถาปัตยกรรมศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์	26	6.67
กลุ่มที่ 5 อื่น ๆ	25	6.41

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 390 คน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3	0.77
15,001 – 20,000 บาท	72	18.46
20,001 – 25,000 บาท	98	25.13
25,001 – 30,000 บาท	79	20.26
30,001 – 35,000 บาท	47	12.05
35,001 – 40,000 บาท	41	10.51
40,001 – 45,000 บาท	21	5.38
45,001 – 50,000 บาท	12	3.08
50,001 บาทขึ้นไป	17	4.36

1.2 ข้อมูลด้านการทำงาน

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 390 คน (ตารางที่ 2) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 55 เป็นพนักงานบริษัทเอกชน และมากกว่าร้อยละ 60 นั้นมีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่/พนักงาน) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 31.28 มีประสบการณ์ทำงาน 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนประสบการณ์ทำงาน 1 ปี – น้อยกว่า 3 ปี ซึ่งมีการกระจายตัวเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ประมาณร้อยละ 20

เมื่อพิจารณาประเด็นประสบการณ์การย้ายงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 50 เคยย้ายงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยย้ายงาน แต่มีความคิดที่จะย้ายงานภายใน 1 ปีนี้ มีสัดส่วนรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 25.64 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยย้ายงาน และไม่มีความคิดที่จะย้ายงานด้วยนั้นมีสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.23

ตารางที่ 3 ข้อมูลด้านการทำงาน

จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 390 คน

ข้อมูลด้านการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาชีพ		
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	58	14.87
ข้าราชการ/พนักงานราชการ	62	15.90
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม	25	6.41
พนักงานบริษัทเอกชน	222	56.92
เจ้าของธุรกิจ/ธุรกิจส่วนตัว	20	5.13
อื่น ๆ	3	0.77
ตำแหน่งงาน		
ลูกจ้าง	68	17.44
ระดับปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่/พนักงาน)	252	64.62
ระดับบังคับบัญชา (หัวหน้างาน)	35	8.97
ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการส่วน/ผู้จัดการแผนก)	21	5.38
ผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการฝ่าย/ผู้อำนวยการ)	2	0.51
ผู้บริหารสูงสุดขององค์กร (ประธานบริษัท)	12	3.08

ตารางที่ 3 ข้อมูลด้านการทำงาน (ต่อ)

จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 390 คน

ข้อมูลด้านการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	51	13.08
1 ปี - น้อยกว่า 2 ปี	89	22.82
2 ปี - น้อยกว่า 3 ปี	100	25.64
3 ปี - น้อยกว่า 5 ปี	122	31.28
5 ปีขึ้นไป	28	7.18
จำนวนครั้งที่เคยย้ายงาน		
ไม่เคยย้ายงาน และไม่มีความคิดที่จะย้ายงานด้วย	75	19.23
ไม่เคยย้ายงาน แต่มีความคิดที่จะย้ายงานภายใน 1 ปีนี้	100	25.64
1 - 2 ครั้ง	150	38.46
3 - 4 ครั้ง	51	13.08
5 ครั้งขึ้นไป	14	3.59

2. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนภายใต้ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนความสำคัญสูงเป็น 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความสมดุลในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 2) ความก้าวหน้า (ปัจจัยกระตุ้น) คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 3) ความมั่นคงขององค์กร (ปัจจัยค้ำจุน) คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ปัจจัยค้ำจุน) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 และ 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ปัจจัยค้ำจุน) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนภายใต้ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก

ค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยต่าง ๆ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.04	0.88	มาก	6
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.66	1.07	มาก	11
3. ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน	3.86	1.06	มาก	10
4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า	4.17	0.81	มาก	2
5. ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนา เรียนรู้ และฝึกอบรม	3.97	0.92	มาก	7
6. ปัจจัยด้านโอกาสในการแสดงความสามารถ	3.97	0.88	มาก	7
7. ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร	4.16	0.87	มาก	3
8. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร	3.87	0.99	มาก	9
9. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.15	0.84	มาก	4
10. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.90	มาก	5
11. ปัจจัยด้านความสมดุลในการทำงาน	4.26	0.83	มากที่สุด	1
12. ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร	3.86	0.97	มาก	9
13. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.91	1.00	มาก	8

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบจำลองทางเศรษฐมิติ

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ในกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้การถดถอยโลจิสติกทวิ (Binary Logistic Regression) ซึ่งจากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาถึงนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรอิสระ พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน และคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สามารถส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้ จากค่า Marginal effect สามารถสรุปได้ว่า เมื่ออายุของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z เพิ่มขึ้น 1 ปี จะทำให้โอกาสในการตัดสินใจย้ายงานเพิ่มสูงขึ้น เท่ากับร้อยละ 3.8 ในทางตรงข้าม หากตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น 1 ระดับ จะทำให้โอกาสในการตัดสินใจย้ายงานลดลง เท่ากับร้อยละ 6.2 ทั้งนี้ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้โอกาสในการตัดสินใจย้ายงานเพิ่มสูงขึ้น เท่ากับร้อยละ 10.4

ตารางที่ 5 ผลการประมาณค่าแบบจำลอง Binary Logistic Regression

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	Marginal Effect	P-value
เพศหญิง (เพศชายเป็นกลุ่มฐาน)	0.059 (0.275)	0.008	0.831
อายุ (ปี)	0.263 (0.127)	0.038	0.036**
ระดับการศึกษา	-0.313 (0.407)	-0.045	0.440
ระดับรายได้	0.023 (0.084)	0.003	0.781
ตำแหน่งงาน	-0.434 (0.145)	-0.062	0.002***
ประสบการณ์ทำงาน	0.172 (0.174)	0.025	0.321
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.727 (0.270)	0.104	0.006***
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านลักษณะงาน	-0.138 (0.265)	-0.020	0.603
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน	-0.015 (0.242)	-0.002	0.952
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความก้าวหน้า	-0.263 (0.311)	-0.037	0.397
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนา เรียนรู้ และฝึกอบรม	0.184 (0.260)	0.026	0.479
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านโอกาสในการแสดงความสามารถ	0.009 (0.276)	0.001	0.974
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร	-0.287 (0.297)	-0.041	0.334
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	-0.134 (0.314)	-0.019	0.670
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.093 (0.269)	0.013	0.730

ตารางที่ 5 ผลการประมาณค่าแบบจำลอง Binary Logistic Regression (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	Marginal Effect	P-value
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.122 (0.243)	0.017	0.616
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความสมดุลในการทำงาน	-0.066 (0.262)	-0.009	0.801
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร	0.115 (0.239)	0.016	0.631
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	0.003 (0.216)	0.000	0.990
ค่าคงที่	-5.635 (3.118)		0.071
McFadde R-Squared	0.0795		
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	390		

หมายเหตุ: *, **, *** แสดงถึงนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ในขณะที่คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ปัจจัยอื่นไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการตัดสินใจย้ายงาน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เมื่ออายุเพิ่มขึ้นโอกาสในการตัดสินใจย้ายงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่กำหนดไว้ และผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า แม้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจะอยู่ในช่วง Generation Z แต่ผู้ที่มีอายุมากกว่าโดยเปรียบเทียบก็มีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น มีความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของตนเองและเป้าหมายในสายอาชีพที่ชัดเจนขึ้น และมีโอกาสได้รับข้อเสนอการทำงานจากองค์กรอื่นมากขึ้น จึงมีโอกาสตัดสินใจย้ายงานเพื่อแสวงหาโอกาสในการเติบโต ความก้าวหน้า ความมั่นคง และผลตอบแทนที่เหมาะสมกว่าเดิม ส่งผลให้มีโอกาสที่จะตัดสินใจย้ายงานสูงกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน ซึ่งผลการศึกษาให้ข้อค้นพบในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ธนพร ตันพานูตร (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของกลุ่ม Generation Y และพบว่า เมื่ออายุเพิ่มสูงขึ้น บุคคลจะให้ความสนใจกับลักษณะงานและความมั่นคงขององค์กรมากขึ้น สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีอายุและประสบการณ์มากขึ้นย่อมมีความชัดเจนในการเลือกองค์กรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านอาชีพของตน

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับการตัดสินใจย้ายงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z มีความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจย้ายงานลดลง เนื่องจากพามีประสบการณ์ทำงาน และสามารถบริหารจัดการงานได้ระดับหนึ่งแล้ว กลุ่มตัวอย่างจะมีการพิจารณาถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น ลักษณะงานนั้นมีความเหมาะสม ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องกับความชำนาญของตนเองหรือไม่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรมีความยืดหยุ่น อยู่แล้วสบายใจ ไม่กดดัน ให้ความสำคัญกับผลงานมากกว่าตัวบุคคล องค์กรมีชื่อเสียงที่ดี และสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับตนเองได้ เป็นต้น อาจส่งผลให้โอกาสในการตัดสินใจย้ายงานลดลง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg (1966, อ้างถึงใน ธนพร ตันพานูตร, 2560) ที่กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิด

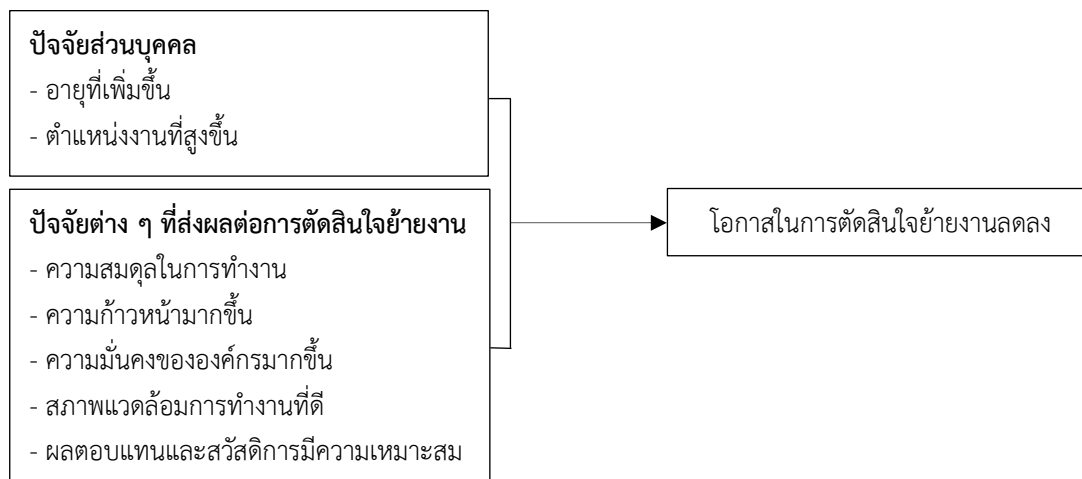
ความพอใจในการทำงาน เช่น ลักษณะงานที่ตนเองสนใจ มีความท้าทายและสามารถทำงานได้สำเร็จเป็นอย่างดี และความก้าวหน้าในเรื่องของการได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มักส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีโอกาสตัดสินใจย้ายงานลดลง (ธนพร ตันพานูตร, 2560) ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปรีญานุช สมนึก และ ลัดดาวัลย์ สำราญ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในธุรกิจด้านหินเขตภาคกลาง พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันและมีประสบการณ์ทำงานที่มากขึ้น โดยเฉพาะพนักงานที่มีประสบการณ์ 1 - 3 ปี จะเริ่มรับรู้สภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงาน รับรู้ถึงข้อดี/ข้อเสียของการทำงาน เมื่อพนักงานเริ่มรู้สึกว่าการที่ตนได้รับมอบหมายไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จะเริ่มมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานและมีความคิดอยากจะทำงานเพื่อหางานใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและสวัสดิการกับการตัดสินใจย้ายงาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมาก มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจย้ายงานมากกว่าผู้ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว่น้อย เนื่องจากผู้ที่ให้ความสำคัญมากจะใช้ปัจจัยดังกล่าวเป็นเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาเปรียบเทียบข้อเสนอจากองค์กรต่าง ๆ และมีแนวโน้มตัดสินใจย้ายงานเมื่อได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากลักษณะของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2540 – 2545 หรือ มีอายุระหว่าง 23 – 28 ปี โดยคนรุ่นนี้เติบโตท่ามกลางความผันผวนทางเศรษฐกิจ ทั้งในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจและการชะลอตัวของตลาดแรงงาน ส่งผลให้ต้องมีการวางแผนทางการเงินในอนาคต ให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางการเงินและการวางแผนชีวิตในระยะยาวมากกว่าคนรุ่นก่อน ดังนั้น เมื่อพิจารณาโอกาสในการทำงาน กลุ่มคน Generation Z นี้จึงมักเปรียบเทียบระดับเงินเดือน ความเหมาะสมของผลตอบแทน โบนัส การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันลา และวันพักร้อน ระหว่างองค์กร เพื่อเลือกองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการและเป้าหมายในชีวิตได้ดีกว่า หากได้รับข้อเสนอที่มีผลตอบแทนและสวัสดิการที่น่าพอใจกว่า ก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจย้ายงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศรา ธาณีใหญ่ (2565) แม้จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z ซึ่งแตกต่างจากการตัดสินใจย้ายงานโดยตรง แต่ผลการศึกษาทั้งสองสะท้อนให้เห็นในทิศทางเดียวกันว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่กลุ่มคน Generation Z ใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเลือกเข้าทำงานกับองค์กรใหม่ หรือการตัดสินใจย้ายงานจากองค์กรเดิม

ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้คน Generation Z ตัดสินใจย้ายงานไปที่อื่นน้อยลง องค์กรควรมีการพิจารณาปรับฐานเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา ระดับความรู้ ความสามารถ ความยาก/ง่ายของงาน และปริมาณงาน เพิ่มเติมสวัสดิการใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์กับความต้องการของคนกลุ่มนี้ เช่น เงินสนับสนุนค่าเช่าบ้าน ค่าผ่อนรถ ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าน้ำมัน/ค่าเดินทาง เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

บทความวิจัยนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาไปที่กลุ่มแรงงาน Generation Z ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานมากที่สุดในประเทศไทย ซึ่งพบว่ากลุ่มแรงงานดังกล่าวที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีประสบการณ์ทำงานไม่มากนัก แต่กลับให้ความสำคัญกับความสมดุลในการทำงาน มองหาความก้าวหน้า ความมั่นคงขององค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มากกว่าผลตอบแทนและสวัสดิการ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อกลุ่มแรงงานนี้มีอายุและตำแหน่งงานมากขึ้น เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการก็ต้องเพิ่มสูงขึ้นให้เหมาะสมกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นด้วย หากผลตอบแทนไม่มีความเหมาะสม โอกาสในการย้ายงานก็จะเพิ่มสูงขึ้นทันที



ภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z

สรุปผลการวิจัย

จากกลุ่มตัวอย่างของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2540 – 2545 หรือมีอายุ 23 – 28 ปี ในกรุงเทพมหานครที่มีหรือเคยมีประสบการณ์ทำงาน จำนวน 390 คน พบว่า โดยภาพรวมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 25.77 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาของรัฐบาล ในสาขาวิชากลุ่มที่ 1 (เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ/การจัดการ การตลาด การบัญชี และการเงิน) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ดำรงตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่/พนักงาน) และมีประสบการณ์ทำงาน 3 ปี ถึงน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเคยย้ายงานมาแล้วมากกว่า 1 ครั้ง เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสมดุลในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยส่วนใหญ่ที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งงาน โดยกลุ่มผู้บริหารระดับสูงจะมีคะแนนเฉลี่ยในทุกประเด็นมากที่สุด ในขณะที่กลุ่มแรงงานระดับปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยด้านลักษณะงาน วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร และชื่อเสียงขององค์กรน้อยที่สุด

ทั้งนี้ ผลการประมาณค่าแบบจำลอง Binary Logistic Regression พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความน่าจะเป็นในการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ อายุ 26 ปี และคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น มีความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจย้ายงานเพิ่มขึ้น ส่วนตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความน่าจะเป็นในการตัดสินใจย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z ในทิศทางตรงข้าม คือ ตำแหน่งงานที่เพิ่มขึ้น มีความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจย้ายงานลดลง และปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุดคือ คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Marginal Effect เท่ากับ 0.104) รองลงมาคือ อายุ และตำแหน่งงาน ซึ่งมีค่า Marginal Effect เท่ากับ 0.038 และ -0.062 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการศึกษาที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจย้ายงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารและรักษาบุคลากรตามช่วงอายุและระยะการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจมีความชัดเจนต่อเป้าหมายในสายอาชีพและความต้องการในการทำงานมากขึ้น องค์กรจึงควรติดตามความต้องการของบุคลากรและสนับสนุนการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดแนวโน้มการตัดสินใจย้ายงาน

1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการตัดสินใจย้ายงานที่ลดลง องค์กรควรกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความชัดเจน เป็นธรรม และโปร่งใส โดยเฉพาะบุคลากรระดับ

ปฏิบัติการ ควรได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถมองเห็นโอกาสในการเติบโตภายในองค์กร แม้ในกรณีที่มิใช่ข้อจำกัดด้านการเลื่อนตำแหน่ง

1.3 จากผลการศึกษาที่พบว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจย้ายงาน โดยเฉพาะภาคเอกชน ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปรับขึ้นเงินเดือน ความยืดหยุ่นของสวัสดิการ และโบนัสหรือค่าตอบแทนพิเศษที่เกิดจากผลของการทำงานให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม และสามารถแข่งขันได้ โดยควรพิจารณาให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และภาระความรับผิดชอบของบุคลากร รวมทั้งพัฒนาสวัสดิการให้ตอบสนองต่อความต้องการของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Z เพื่อสนับสนุนการรักษาบุคลากรและลดแรงจูงใจในการย้ายงานไปยังองค์กรอื่น

1.4 จากประเด็นความสมดุลในการทำงาน (Work Life Balance) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด องค์กรควรมีการสำรวจและให้ความสำคัญกับ “คุณภาพชีวิตของพนักงาน” ควบคู่กับ “ประสิทธิภาพในการทำงาน” อย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อว่าพนักงานที่มีสมดุลชีวิตที่ดี จะสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้ และมุ่งเน้นไปที่ “ผลลัพธ์ของงาน” มากกว่าชั่วโมงการทำงานในออฟฟิศ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการศึกษาจากแบบจำลองจะเห็นได้ว่า ประเด็นผลตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการ ส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจย้ายงาน ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเด็นผลตอบแทนหรือสวัสดิการแบบใดที่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตัดสินใจย้ายงานมากขึ้น เช่น ประเด็นด้านสวัสดิการที่มีเงินสนับสนุนให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.2 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ มีการศึกษาเพียงปัจจัยที่ส่งผลให้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจย้ายงาน แต่ไม่ได้ศึกษาประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานเสริมเพื่อหารายได้มากกว่า 1 ทาง ที่อาจมีผลต่อการย้ายงาน เพราะกลุ่มคน Generation Z ที่มีอายุเพิ่มขึ้น ต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการตัดสินใจย้ายงานเพื่อหางานที่สามารถจัดสรรเวลาทำงานเสริมหลังเลิกงานประจำได้

เอกสารอ้างอิง

- ธนพร ต้นทานุตร. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของกลุ่ม Generation Y. (การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- นิรมล กะการดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปริศรา ธาณีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- ปริญญานุ สมนึก และ ลัดดาวัลย์ สำราญ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลาง. *วารสารวิชาการ มทร. สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 1(1), 54-64.
- พรพรหม ขมงาม. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในภาคธุรกิจธนาคารพาณิชย์. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 38(1), 119-133.
- เพชรวิภา ช่างเก็บ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Z ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศริศรา วงศ์ศิริรุ่งเรือง. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- Aleksandra, S., & Lera, H. (2019). *Job Satisfaction and Employee Motivation : Case Generation Z*. Retrieved from <https://www.theseus.fi/items/58b41b68-1524-48e4-869a-5a0fd7a736b2>.

- Bohrer, L. (2024). *The True Cost of Employee Turnover in 2025*. Retrieved from <https://www.lano.io/blog/the-true-cost-of-employee-turnover>.
- Datainvestigator. (2567). การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test) ด้วย Cronbach's Alpha คืออะไร. สืบค้นจาก <https://www.datainvestigatorth.com/post/what-is-cronbachs-alpha>.
- McKinsey Quarterly. (2023). *The Gen Z equation*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/quarterly/the-five-fifty/five-fifty-the-gen-z-equation>.
- Psychometrics. (2024). *The True Cost of Employee Turnover*. Retrieved from <https://www.psychometrics.com/true-cost-employee-turnover/>.
- Terrazas, A. (2023). *Glassdoor's 2024 Workplace Trends*. Retrieved from <https://www.glassdoor.com/blog/workplace-trends-2024/>.