

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของคนเจนเอเรชั่นซี (Generation Z)

กรณีศึกษา: องค์การธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร

Factors affecting the employment of generation Z Case study:

A Large Agricultural and food industry business organization

พัชติชา กุลสุวรรณ (Patticha Kulsuwan) E-mail: patticha.kul@mahidol.ac.th ¹

สุริยา บุตรพันธ์ (Suriya Butrapun) E-mail: suriya.but@mahidol.ac.th ^{2*}

ปิยบุตร ปานภาษี (Piyabut Panpasee) E-mail: piyabut.pap@gmail.com ³

^{1, 2, 3} สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการสังคมและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตอำนาจเจริญ
(Innovation for Social and Environmental Management Program, Mahidol University Amnat Charoen Campus)

*Corresponding Author. E-mail: Suriya.but@mahidol.ac.th

(Received: 28 January 2026; Revised: 17 June 2026; Accepted: 20 June 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นเจนเอเรชั่นซี กรณีศึกษา: ธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารขนาดใหญ่ และ 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นเจนเอเรชั่นซี กรณีศึกษา: ธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดการฝึกหัดที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกขององค์การ จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม สถิติใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ และการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นเจนเอเรชั่นซี ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.540 ด้านความมั่นคงของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.572 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.579 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Beta = 0.234) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของตัวแปรตามสูงที่สุด รองลงมา ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (Beta = 0.175) และอันดับสาม เป็นปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (Beta = 0.174) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : เจนเอเรชั่นซี ; การตัดสินใจเข้าทำงาน ; ปัจจัยจูงใจ ; ธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารและการเกษตร

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the levels of opinion regarding motivational factors influencing the job application decisions of Generation Z (a case study of a large-scale agricultural and food industrial enterprise); and 2) analyze the motivational factors affecting their decision to enter the workforce. The sample consisted of 123 management trainees selected through the organization's recruitment and selection process. Data were collected

via questionnaires and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that the respondents rated their opinions on motivational factors at the highest level, specifically in terms of Compensation and Benefits ($\bar{X}$ = 4.66, SD = 0.54), followed by Job Security ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.57), and Career Advancement ($\bar{X}$ = 4.53, SD = 0.58). Furthermore, multiple regression analysis indicated that Compensation and Benefits (Beta = 0.234) had the greatest influence on the dependent variable, followed by Job Characteristics (Beta = 0.175), and Career Advancement (Beta = 0.174), respectively. These relationships were statistically significant at the 0.05 level.

Keywords : Generation Z ; Job Entry decisions ; Motivation Factors ; Agri-industrial and food business

บทนำ

สถานการณ์ภาพรวมด้านความเคลื่อนไหวทางสังคมและแรงงานไตรมาสที่สี่ พ.ศ. 2567 การจ้างงานลดลงในภาคเกษตรกรรมในขณะที่สาขานอกภาคเกษตรกรรมยังขยายตัวโดยเฉพาะกลุ่มโรงแรมภัตตาคาร ร้อยละ 9.4 ในอาชีพกลุ่มการขนส่งและเก็บสินค้า ร้อยละ 4.4 ข้อมูลชั่วโมงในการทำงานผู้ทำงานล่วงเวลาเพิ่มขึ้นเป็น 6.7 ล้านคน ผู้ทำงานต่ำกว่าระดับความรู้เป็น 2.2 ล้านคน และผู้เสมือนว่างงานเพิ่มขึ้นเป็น 2.0 ล้านคน ตามลำดับ (สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2568) โดยเฉพาะคนรุ่นเจนเอเรชั่นซี เป็นคนที่เกิดช่วงปี พ.ศ.2538 – 2545 ในประเทศไทยมีจำนวนประชากรกลุ่มนี้ประมาณ 8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 25 ของประชากรทั้งหมด คนกลุ่มนี้เป็นคนรุ่นใหม่ที่เกิดโตมาในโลกดิจิทัลทำให้มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีสูง สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่มีทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบในสถานประกอบการนำระบบดิจิทัลมาใช้มากขึ้น สามารถปรับให้เข้ากับเครื่องมือได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากเปิดรับความหลากหลายและครอบคลุม มุมมองและประสบการณ์แปลกใหม่นำมาซึ่งแนวคิดใหม่ความคิดสร้างสรรค์เข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะก้าวไปสู่แรงงานที่มีความยืดหยุ่นสูงทำให้องค์กรของแรงงานมีการเติบโตและเปลี่ยนแปลงไปของทรัพยากรมนุษย์ (โพสตุเตอร์, 2562)

ทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนและบริหารจัดการในองค์กร ซึ่งบุคลากรเป็นผู้สร้างสรรค์รวมถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วมีการแข่งขันความเป็นเลิศและมีการกำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งบุคลากรและองค์กร เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันในอนาคตมุมมองทรัพยากรมนุษย์เป็น “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” เป็นหนึ่งในสภาพแวดล้อมของระบบนวัตกรรม (United Nations Conference on Trade Development, 2020) มีความสามารถในการสร้างความรู้และการนำความรู้ไปสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งในเชิงองค์กรและระบบเศรษฐกิจ ยังผลให้ทุนมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบสมรรถนะใช้พื้นฐาน (Competency-based) เป็นการจัดการที่อยู่บนพื้นฐานของสมรรถนะเพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรมนุษย์ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้และสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนกลยุทธ์นวัตกรรมขององค์กรผ่านหน้าที่งานในด้านทรัพยากรมนุษย์ (ยุทธนา แซ่เตียว และนันทวุฒิ ลือมรสิริ, 2565)

อุตสาหกรรมเกษตรและอาหารในประเทศไทยมีความเจริญรุ่งเรืองกลายมาเป็นธุรกิจหลักในตลาดโลกเต็มไปด้วยมรดกทางวัฒนธรรมอันอุดมสมบูรณ์ ถือส่วนครองตลาดอย่างมีนัยสำคัญจากผู้ส่งออกรายใหญ่มีความแข็งแกร่งทั้งการเลี้ยงสัตว์ การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การแปรรูปอาหารและค้าปลีก จึงมีบทบาทสำคัญในการจัดหาผลิตภัณฑ์อาหารที่หลากหลายให้แก่ผู้บริโภคทั่วโลก ประเทศไทยได้พิสูจน์ความสามารถในการเป็นตลาดโลกกับความมุ่งมั่นของประเทศต่อและแนวปฏิบัติด้านการเกษตรที่ยั่งยืนและการเป็นครัวโลกควบคู่กับความหลากหลายทางชีวภาพที่อุดมสมบูรณ์ยังคงขับเคลื่อนการเติบโตของอุตสาหกรรมที่สำคัญและยังคงเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งทำให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญก้าวหน้าต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่เอนเออร์ชั่นซีของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารและการเกษตรซึ่งมีความสำคัญในด้านความเป็นอยู่ ด้านสังคมการสร้างอาชีพและวัฒนธรรมในด้านเศรษฐกิจเป็นการสร้างรายได้และธุรกิจ ดังนั้น การเกษตรกรรมของมนุษย์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเกษตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2561-2580 จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากข้อมูลและบริการข้อมูลเพื่อการประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูลด้านการเกษตร การยอมรับในการพัฒนาความรู้ ทักษะด้านการเกษตร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล (สรชัย พิศาลบุตร และปิยะดา พิศาลบุตร, 2562)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่เอนเออร์ชั่นซี กรณีศึกษา: ธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารขนาดใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่เอนเออร์ชั่นซี กรณีศึกษา: ธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารขนาดใหญ่

แนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในที่ทำงานของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยสิ่งจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย สำหรับในการทำงานของบุคลากรในองค์การพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงาน ได้ประยุกต์ทฤษฎีสองปัจจัย คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดทัศนคติด้านบวกและแรงจูงใจในการทำงาน 1.1) ลักษณะงานที่ทำงานมีความน่าสนใจพิจารณาถึงคุณค่าของงานและความท้าทายในการลงมือทำ 1.2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้เลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อทำภารกิจประสบความสำเร็จ 2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 2.1) สภาพการทำงาน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพโดยรอบและบรรยากาศในการทำงาน 2.2) ผลตอบแทนและสวัสดิการ เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ทำ รวมถึงสวัสดิการที่มอบให้แก่บุคลากรที่ทำงานในองค์การ 2.3) ความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความยุติธรรมในการทำงาน มีการกระจายงานให้เหมาะสม การกำกับดูแลและการรับฟังความคิดเห็นผู้บังคับบัญชารวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา 2.4) ความมั่นคงในงาน การได้รับความเชื่อมั่นและมั่นคงของอาชีพ และ 2.5) ความมีชื่อเสียงและนโยบายขององค์การ เป็นที่รับรู้เป็นที่รู้จักและมีนโยบายขององค์การที่มีความเชื่อถือมีหลักการ มีระบบจัดการขององค์การ (Herzberg et al., 1959; Furnham & Cuppello, 2025)

แนวคิดและทฤษฎีเจเนอเรชัน (Generation)

เจเนอเรชัน (Generation) หมายถึง การแบ่งกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เติบโตภายใต้สภาวะแวดล้อมหนึ่งจะได้รับการปลูกฝังความคิด ความเชื่อ ทักษะ และคนแต่ละรุ่นสามารถสะท้อนให้พฤติกรรมของคนในรูปแบบหนึ่ง ประชากรในเจเนอเรชันจะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนทั้งในเรื่องที่กล่าวข้างต้นจะมีอัตลักษณ์ร่วมกันและมีความแตกต่างกัน คนรุ่นใหม่มีลักษณะการแสดงออกที่มีความโดดเด่นด้วยความไม่อดทนต่อความไม่ถูกต้อง มีความพอใจและมีการแสดงออกอย่างมากในการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงที่เชื่อว่าจะนำผลเชิงบวก มีความมั่นใจ หนึ่งในลักษณะที่จำแนกตนเองเชื่อมั่นเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ต้องรอการยืนยันจากภายนอก ในกรณีที่พอโอกาสจะแสดงความพร้อมในสิ่งนั้นอย่างเต็มที่ในการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจและสะท้อนถึงสิ่งสำคัญต่อการกำหนดรูปแบบของอนาคตของคนรุ่นใหม่ (บุษกร คำโฮม และสมรภัช รัตนวัน, 2566; มนัสวี ศรีนนท์, 2561; อุทิศ ศิริวรรณ, 2559)

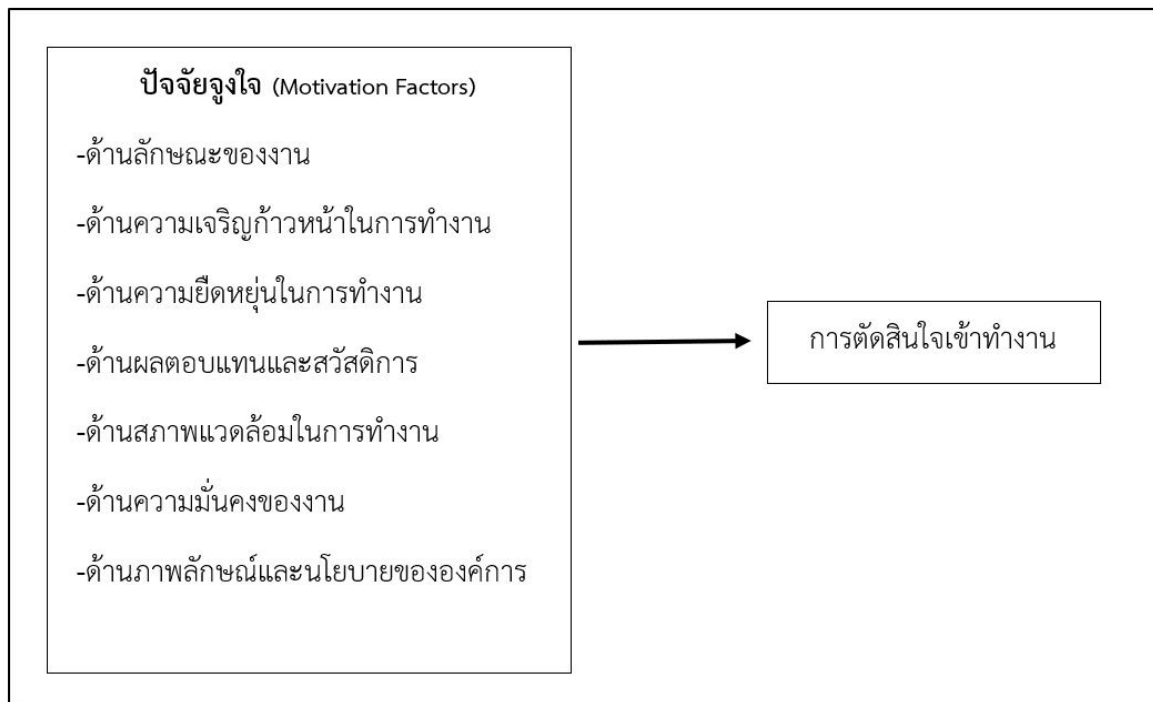
เจเนอเรชันซี หรือ แซด (Generation Z) คือ กลุ่มคนที่เกิดในปี พ.ศ. 2538 – 2553 หรือ ค.ศ. 1995 – 2010 ปัจจุบันเป็นกลุ่มคนที่มีอายุตั้งแต่ 13 – 28 ปี (Wood, 2013) เติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่รอบตัวจึงทำให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและมีการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากอยู่กับสื่อเทคโนโลยีมาตั้งแต่กำเนิด โดยใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในโลกออนไลน์โซเชียล เจเนอเรชันซีมีประมาณ 13 ล้านคน กำลังเข้าสู่วัยทำงานซึ่งวัยที่มีความสำคัญในประเทศ (ก้องกฤษฎาภรณ์ ชนแดง และคณะ, 2567; สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2564)

ดังนั้น กลุ่มที่กำลังเข้าสู่วัยทำงานและครอบคลุมถึงวัยที่เข้าสู่ตลาดแรงงานสำคัญของภาคธุรกิจในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่เกิดในยุคดิจิทัล (Digital Era) ที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยง่ายในการเข้าถึงและพร้อมใช้งานอีกทั้งกลุ่มคนเจเนอเรชันซีสามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม โดยการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่มเจเนอเรชันซีพิจารณาเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ลักษณะงาน หน้าที่รับผิดชอบ สถานที่ทำงาน การเดินทาง สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการก้าวหน้าและเติบโต เลื่อนขั้น ความมั่นคงขององค์กร อาชีพ ตำแหน่ง การจ้าง ชื่อเสียงองค์กร สังคมในการทำงาน โอกาสในการแสดงความสามารถ โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ ฝึกอบรม นโยบาย วัฒนธรรม พันธกิจขององค์กร ระดับตำแหน่ง วัฒนธรรมองค์กร และการบอกปากต่อปากหรือจากคนรู้จัก กลุ่มเจเนอเรชันซีมีความสนใจธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจความสวยความงาม และการลงทุนอสังหาริมทรัพย์ (ชนัญชิตา จงประสพโชคชัย และคณะ, 2566) การทำให้เข้าใจได้ว่าทฤษฎีเจเนอเรชันเป็นเรื่องของการเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะนิสัย และการให้คุณค่าของคนในแต่ละกาลสมัย ตลอดจนถึงการทำให้เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรและการใช้ชีวิตในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะเข้าใจการอยู่ร่วมกันในคนที่มีความแตกต่างกันในเจเนอเรชันย่อมมีคุณลักษณะ นิสัย และการให้คุณค่าที่แตกต่างกัน (มนัสวี ศรีนนท์, 2561)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกโดยวิธีการทำข้อสอบ และการสอบสัมภาษณ์ขององค์กรในตำแหน่งผู้จัดการฝึกหัด (Management trainee) ของธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารขนาดใหญ่ เป็นองค์กรที่มีบทบาทห่วงโซ่คุณค่าระดับโลก (Value Chain) ที่มีการขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจทั้งต้นน้ำใช้การเกษตรอัจฉริยะ กลางน้ำมีการจัดหาวัตถุดิบ การเพาะปลูกและปศุสัตว์แบบครบวงจรจนถึงการบริหารจัดการฟาร์มมาตรฐานสูง การแปรรูปการเกษตรและอาหาร ปลายน้ำมีการกระจายสินค้า และสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีชีวภาพ บรรจุภัณฑ์ เป็นการดำเนินธุรกิจมุ่งความมั่นคงทางอาหาร จึงมีความสำคัญกับแรงงานกลุ่มคนรุ่นใหม่เจนเอเรชั่นซีที่มีอายุระหว่าง 21-26 ปี ทางผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 123 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) การเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามคำถามแบบปลายปิดเลือกตอบเพียงข้อเดียว มี 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หลักสูตร/สาขาวิชา เกรดเฉลี่ย ภูมิสำเนา และประสบการณ์ทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่ (Generation Z) ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารขนาดใหญ่ จำนวน 21 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) ไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด (5) ส่วนที่ 3 เป็นการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่ (Generation Z)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรง (Reliability) รวมทั้งภาษาและถ้อยคำที่เหมาะสม การศึกษาตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งเกณฑ์ให้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ถือว่ามีความเที่ยงตรงผ่านเกณฑ์ ซึ่งผลการทดสอบค่าดัชนีของความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์จากผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ที่ 0.75 แสดงว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์เนื้อหาครอบคลุม (อารยา องค์เอี่ยม และพงศ์ธรา วิจิตเวชไพศาล, 2561) ทั้งนี้ได้มีการปรับแบบสอบถามตามคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้ ผู้วิจัยติดต่อกับผู้จัดการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การธุรกิจอุตสาหกรรมและอาหารขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลส่งแบบสอบถาม ซึ่งผู้บริหารให้ความเอื้ออำนวยในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดีที่ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บด้วยตนเอง และทำการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมา รวมทั้งมีการลงรหัสกำกับในแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาเพื่อประโยชน์ในการนำแบบสอบถามที่ใช้ได้จริงเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในคนจากคณะกรรมการจริยธรรมในคนชุดกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ MU-CIRB2024/173.2404 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2567 และในการดำเนินการวิจัยได้คำนึงถึงหลักการของการเข้าร่วมวิจัยด้วยความสมัครใจโดยการแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและการรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง โดยก่อนที่กลุ่มตัวอย่างร่วมโครงการวิจัยได้อ่านรายละเอียดชี้แจงรวมทั้งได้ให้ความยินยอม และผู้วิจัยให้สิทธิกลุ่มตัวอย่างในการถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดการดำเนินการวิจัย อีกทั้งข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมของผลการวิจัยเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ลงรหัสแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้ 1) บัญชีส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent) 2) การจัดลำดับปัจจัยที่มีผลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ และการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่เรชั่นซี: กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมการเกษตรและอาหารขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นเจนเอเรชั่นซี จำนวน 123 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.98 รองลงมาเพศชาย ร้อยละ 34.96 และเพศทางเลือก ร้อยละ 4.06 อายุ 23 ปี ร้อยละ 28.45 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 91.06 หลักสูตร/สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ร้อยละ 21.14 เกรดเฉลี่ย 3.76 – 4.00 ร้อยละ 34.96 ภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง ร้อยละ 50.41 และส่วนใหญ่ยังไม่มีประสบการณ์ทำงาน ร้อยละ 64.23

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยรวมรายด้านทั้ง 7 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.540 รองลงมา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.572 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.579 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.617 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านภาพลักษณ์และนโยบายขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.630 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.677 และน้อยที่สุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.668 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน (Generation Z) ทั้ง 7 ด้าน

ปัจจัยจูงใจ	Mean	S.D.	การแปลค่า
1. ด้านลักษณะของงาน	4.42	0.677	มากที่สุด
2. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.53	0.579	มากที่สุด
3. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	4.38	0.668	มากที่สุด
4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.66	0.540	มากที่สุด
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.52	0.617	มากที่สุด
6. ด้านความมั่นคงของงาน	4.56	0.572	มากที่สุด
7. ด้านภาพลักษณ์และนโยบายขององค์กร	4.50	0.630	มากที่สุด
รวม	4.51	0.612	มากที่สุด

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน (Generation Z) ทั้ง 7 ด้าน เป็นรายด้าน

ด้านลักษณะของงาน	Mean	S.D.	การแปลค่า
1. องค์กรมีการกำหนด ขอบเขตงานหรือรายละเอียดงานที่ชัดเจน	4.41	0.626	มากที่สุด
2. ลักษณะของงานมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของท่าน	4.37	0.760	มากที่สุด
3. ลักษณะงานมีความท้าทายให้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่	4.49	0.645	มากที่สุด
รวมด้านลักษณะของงาน	4.42	0.677	มากที่สุด
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลค่า
1. องค์กรสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนความรู้ ผ่านการฝึกอบรมให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียม	4.54	0.577	มากที่สุด
2. องค์กรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	4.60	0.569	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ด้านลักษณะของงาน	Mean	S.D.	การแปลค่า
3. เป็นองค์การที่มีหน่วย งานดูแลด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	4.47	0.591	มากที่สุด
รวมด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.53	0.579	มากที่สุด
ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลค่า
1. เป็นองค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงาน สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้	4.56	0.545	มากที่สุด
2. เป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นกำหนดตารางการทำงานได้	4.33	0.683	มากที่สุด
3. เป็นองค์การที่เปิดโอกาสให้ท่านเลือกสถานที่ทำงานได้ด้วยตนเองในรูปแบบ Work from Anywhere	4.26	0.777	มากที่สุด
รวมด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	4.38	0.668	มากที่สุด
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	Mean	S.D.	การแปลค่า
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	4.66	0.525	มากที่สุด
2. มีการปรับค่าตอบแทนตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน	4.67	0.553	มากที่สุด
3. เป็นองค์การที่มีการจัดสวัสดิการ ให้พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล, ประกันภัย ฯลฯ	4.66	0.541	มากที่สุด
รวมด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.66	0.540	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลค่า
1. เป็นองค์การที่มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.47	0.631	มากที่สุด
2. สถานที่ทำงานตั้งในพื้นที่ สะดวกต่อการเดินทางไปทำงาน	4.48	0.682	มากที่สุด
3. องค์การมีความปลอดภัยในการทำงาน	4.61	0.538	มากที่สุด
รวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.52	0.617	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงของงาน	Mean	S.D.	การแปลค่า
1. เป็นองค์การที่มีความมั่นคงในการดำเนินกิจการ	4.53	0.591	มากที่สุด
2. เป็นองค์การที่มีสัญญาว่าจ้างที่แน่นอนมั่นคง	4.60	0.554	มากที่สุด
รวมด้านความมั่นคงของงาน	4.56	0.572	มากที่สุด
ด้านภาพลักษณ์และนโยบายขององค์การ	Mean	S.D.	การแปลค่า
1. เป็นองค์การที่มีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่รู้จักกันในสังคม	4.37	0.760	มากที่สุด
2. องค์การมีนโยบายและการบริหารเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส	4.53	0.591	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงาน	Mean	S.D.	การแปลค่า
3. องค์การมีการขยายตัวและก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.553	มากที่สุด
4. เป็นองค์การที่มีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.48	0.619	มากที่สุด
รวมด้านภาพลักษณ์และนโยบายขององค์การ	4.50	0.630	มากที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่เรชั่นซี:
กรณีศึกษา ธุรกิจอุตสาหกรรมกรรมการเกษตรและอาหารขนาดใหญ่

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Analysis) ดังนี้ การวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (Main Effect) ของตัวแปรทำนาย โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านภาพลักษณ์และนโยบายขององค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสอง (Adjusted R Square) เท่ากับ .564 สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวทั้ง 7 ด้าน สามารถคาดการณ์การสมัครงานและเลือกเข้าทำงานได้ร้อยละ 56.4 ด้วยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของการประมาณ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ .432 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป (Adjusted R^2) ระหว่างตัวแปรปัจจัยจูงใจที่มีผลการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่เรชั่นซี

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.564	.547	.432
a. Predictors: (Constant), ลักษณะของงาน, ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน, ความยืดหยุ่นในการทำงาน, ผลตอบแทนและสวัสดิการ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความมั่นคงของงาน, ภาพลักษณ์และนโยบายขององค์กร				

การพิจารณาค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) ของตัวแปรระหว่าง ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน กับการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่เรชั่นซี พบว่า มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เพื่อเปรียบเทียบว่าปัจจัยใดมีผลมากที่สุดในบรรดาตัวแปรที่มีนัยสำคัญ มากที่สุด ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Beta = 0.234) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามสูงที่สุด รองลงมา ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (Beta = 0.175) และอันดับสาม เป็นปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (Beta = 0.174) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่เรชั่นซี

Coefficients ^a						
	Std. Error	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.345	0.146		1.869	0.064
	ด้านลักษณะของงาน	0.197	0.046	0.175	3.398	0.003
	ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	0.346	0.057	0.174	0.567	0.002
	ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	0.176	0.024	0.054	3.660	0.000
	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.187	0.057	0.234	3.566	0.001
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.169	0.053	0.076	2.324	0.654
	ด้านความมั่นคงของงาน	0.124	0.031	0.123	0.457	0.001
	ด้านภาพลักษณ์และนโยบายขององค์กร	0.187	0.049	0.161	3.235	0.076

อภิปรายผล

การวิจัยนี้ได้ศึกษาระดับความคิดเห็นและด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่เรชั่นซี: กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารขนาดใหญ่ เป็นผู้สมัครที่ผ่านการสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) ขององค์กร ซึ่งกลุ่มคนรุ่นใหม่เป็นเจนเอเรชั่นซีมองว่ามีความเท่าเทียมทางเพศและการรวมตัวของความหลากหลายทางเพศทำให้มีมุมมองที่เปิดกว้าง การตัดสินใจการเลือกอาชีพจึงมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในสังคมปัจจุบันมากขึ้น อายุและผลของเกรดเฉลี่ยจากการศึกษาเป็นเหมือนใบเบิกทางเพื่อวางแผนการประกอบอาชีพ และกำหนดแนวทางการตัดสินใจทำงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยได้จัดความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะของงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ชนัญชิตา จงประสพโชคชัย และคณะ (2566) มีการศึกษาปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Gen-Z พบว่า สิ่งที่กลุ่ม Gen-Z ให้ความสำคัญมากที่สุด 5 ปัจจัยแรก จาก 16 ตัวเลือก คือ เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ รองลงมา คือ ลักษณะงาน/หน้าที่รับผิดชอบ สถานที่ทำงาน/การเดินทาง และโอกาสในการก้าวหน้าและเติบโต/เลื่อนขั้นตามลำดับ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์มีบทบาทในการดึงดูดและรักษาพนักงานจากการออกแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความเป็นธรรมและโปร่งใสตามศักยภาพและเป้าหมายขององค์กร จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2566) อีกทั้งสอดคล้องกับ ญัตติกานต์ จันดาโชติ (2567) งานวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสการพัฒนาความสามารถ เป็นต้น สอดคล้องกับวิจัย บุษกร คำโฮม และสมรักษ์ รัตน

วัน (2566) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาระงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ภาวะหมดไฟในการทำงาน การรับรู้ภาระงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ส่วน ชนัญชิตา จงประสพโชคชัย และคณะ (2566) การเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในการพิจารณาเรื่องของเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ ลักษณะงานหน้าที่รับผิดชอบ สถานที่ทำงาน การเดินทาง สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการก้าวหน้ามีความเติบโตการได้เลื่อนขั้นและความมั่นคงขององค์กร

ผู้วิจัยเห็นว่าการพิจารณาเจนเอเรชั่นซีเป็นวัยที่รักอิสระและเปลี่ยนงานบ่อยในฐานะงานใช้โอกาส การรักษานักงานกลุ่มนี้การให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่จับต้องได้และความปลอดภัยในอาชีพ ไม่ต่างจาก คนรุ่นก่อนหน้าที่ให้ความเข้าใจเรื่องวัยมาปรับตัวสามารถสร้างโอกาสในการทำงานร่วมกัน ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับเรื่องของคนเจนเอเรชั่นซีต้องการอาจหมายถึงความมั่นคงในทักษะและสวัสดิการที่ยืดหยุ่น ที่ตอบโจทย์การใช้ชีวิตจริง ให้ความสำคัญกับความมั่นคงและผลตอบแทนมาเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al., 1959) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของ บุคลากรภายในองค์กร คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน (ปัจจัยสุขอนามัย) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะอาชีพ ความมั่นคงใน การทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อีกทั้งสอดคล้องกับ สุรารักษ์ สุพัฒนามง คล และวันทนา เนาว์วัน (2562) ผลวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุการทำงาน การศึกษา รายได้ ประจำเดือน และสถานะสมรส สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขณะที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพในการทำงานส่งผลถึงภาพลักษณ์ของ องค์กร และตติยภัทร์ ปิติเศรษฐพันธุ์ (2564) กล่าวว่า การศึกษาการวางแผนการเติบโตในสายอาชีพของ พนักงานให้บรรลุประสงค์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสายงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีการวางแผนในการ เติบโตในองค์กรปัจจุบัน การได้รับโอกาสในการทำงาน ความท้าทายในงานและระบบการดูแลการเติบโต การเลือกปฏิบัติและการจูงใจ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้น เนื่องจากการรับรู้ถึงความไม่เป็น ธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การเลือกปฏิบัติและขาดการจูงใจ การให้ความสำคัญการเพิ่ม คุณค่าของงานให้มองว่าเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้และท้าทายให้เกิดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จะ สนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสดำเนินการเติบโตด้วยความสามารถส่วนบุคคลมากกว่าในอดีต รวมทั้งการ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่เป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงาน ต้องการและสนับสนุนความสำเร็จของการเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมาก

ผู้วิจัยเห็นว่าการกำหนดฐานเงินเดือนที่แข่งขันได้ในตลาด โดยเฉพาะกับกลุ่มที่มี เกรดเฉลี่ยสูง (High GPA) ซึ่งผลวิจัยชี้ว่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงาน ออกแบบสวัสดิการที่เลือกเองได้ (Cafeteria Benefits) เช่น ประกันสุขภาพที่ครอบคลุมไปถึงสุขภาพจิต หรือเงินสนับสนุนการเรียนรู้นอกเหนือจากเนื่อ งาน เพราะความมั่นคงของ Gen Z ไม่ใช่แค่การทำงานที่เดิมนานขึ้นและการมีทักษะที่เลี้ยงชีพได้ตลอดไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและองค์กร ตลอดจนส่วนงานด้าน ทรัพยากรมนุษย์วางแผนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อดึงดูดผู้สมัครกลุ่มคนรุ่นใหม่ Generation Z ผู้บริหารจึง ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน กำหนดปัจจัยต่อการตัดสินใจเข้าทำงานกับ

องค์การ อีกทั้งด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการให้มีความเหมาะสม การสร้างโปรแกรมสิ่งจูงใจให้รางวัลแก่ความสำเร็จและให้ความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมการปรับปรุงและการยกย่องต่อสาธารณะเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานภายในองค์การและภายนอก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยเป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างอาจจะมีผลคลาดเคลื่อนได้เมื่ออ้างอิงกลุ่มประชากรใหญ่ จึงควรขยายผลไปสู่กลุ่มตัวอย่างอื่นที่อาจมีปัจจัยจูงใจที่มีความแตกต่างได้ ตลอดจนข้อมูลเชิงลึกผ่าน การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่แท้จริง อาจเพิ่มระเบียบวิธีการวิจัยและการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดสนทนากลุ่มย่อยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ก้องกัญญาภรณ์ ชนแดง, สุมิตา กุมลา, กานต์ตรีน ศรีสุวรรณ และเกสร สายธนู. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของนักศึกษาเจนเนอเรชันซี (generation Z) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 38(2), 37-54.
- ชนัญชิตา จงประสพโชคชัย, อัญชิษฐา ภูอุดม, ดนุพล แสงนาค และอภิญา สุพิชญ์. (2566). ปัจจัยในการเลือกเข้าทำงานกับบริษัทข้ามชาติของกลุ่ม Gen-Z. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*, 6(2), 421-440.
- ตติยภัทร์ ปิติเศรษฐพันธุ์. (2564). *การศึกษาการวางแผนการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานสายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจธนาคาร* [การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล].
<https://ejournal.mahidol.ac.th/e-dataases/>
- ณัฐธกานต์ จันดาโชติ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 13(3), 23-34.
- บุษกร คำโสม และสมรักษ์ รัตนวัน. (2566). อิทธิพลของการรับรู้ภาระงานกับภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายและซี ของบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยมีค่าตอบแทนเป็นตัวแปรกำกับ. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 12(2), 22-34.
- โพสทูเดย์. (2562). *เข้าใจความต่างคน เข้าถึงได้จากเจนเนอเรชันหลายช่องว่างเพื่อการทำงานที่แฮปปี้*.
<https://www.posttoday.com/lifestyle/587633>
- มนัสวี ศรีนนท์. (2561). ทฤษฎีเจนเนอเรชันกับกรอบวิธีคิด. *วารสารศึกษาศาสตร์ มจร*, 6(1), 364-373.
- ยุทธนา แซ่เตียว และนันธวดี ลีอมรสิริ. (2565). การจัดการสมรรถนะของทุนมนุษย์: บทบาทในการสนับสนุนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์การ. *วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์*, 16(2), 83-102.
- สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2568). *รายงานภาวะสังคมไทยไตรมาสสี่และภาพรวมปี 2567*.
https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=socialoutlook_report
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2564). *ระบบสถิติทางทะเบียนจำนวนประชากรแยกตามอายุทั่วประเทศ*. https://stat.bora.dopa.go.th/new_stat/webPage/statByAge.php

- สรชัย พิศาลบุตร และ ปิยะดา พิศาลบุตร. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเกษตรกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. *วารสารเกษตร มสธ.*, 1(1), 76-85.
- สุรารักษ์ สุปพัฒน์มงคล และวันทนา เนาว์วัน. (2562). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 21(1), 17-24.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2566). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะตามลักษณะงานภาคปฏิบัติ*. ไทยสกีลล์พลัส.
- อารยา องค์เอี่ยม และ พงศ์ธรรา วิจิตเวชไพศาล. (2561). การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย. *วิสัยทัศน์สาร*, 44(1), 36-42.
- อุทิส ศิริวรรณ. (2559). จริต 6 กับคนเจนวาย: เปรียบเทียบคน 14 อารมณ์กับคน 3 ยุค. *วารสารทางเดิน*, 41(174). <https://www.druthit.com/212/>
- Furnham, A. & Cuppello, S. (2025). Personality, Intrinsic and Extrinsic Work Motivation, and Satisfaction. *Psychology*, 16(1), 26-38.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- United Nations Conference on Trade Development. (2020). *Trade and development report 2020: from global pandemic to prosperity for all: avoiding another lost decade*. <https://digitallibrary.un.org/record/3895022>
- Wood, S. (2013). *Generation Z as Consumers: Trends and Innovation*. Institute for Emerging Issues. <https://archive.iei.ncsu.edu/wpcontent/uploads/2013/01/GenZConsumers/>