

การศึกษาการเปลี่ยนงานของพนักงานภาคเอกชนมายังภาครัฐบาลของกลุ่มคน Generation Y และ Generation Z กรณีศึกษาผู้ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดกรุงเทพฯ¹

ณัฐภัทร เอกคนานวงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการเปลี่ยนงานของพนักงานภาคเอกชนมายังภาครัฐบาลของกลุ่มคน Generation Y และ Generation Z กรณีศึกษาผู้ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดกรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนกลุ่ม Generation Y และ Generation Z กรณีศึกษาผู้ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดกรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การภาคเอกชน Gen-Y 4 คน พนักงานภาคเอกชน Gen-Z 4 คน ที่มีประสบการณ์ในการในการสอบเข้ารับราชการ และพนักงานองค์การภาครัฐบาล Gen-Y 4 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานภาคเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์โดยกำหนด Key Informant ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายการทำงานจากภาคเอกชนไปยังภาครัฐบาล คือ ความมั่นคงและสวัสดิการ เนื่องจากเป็นค่านิยมของการทำงานเชื่อว่าจะเป็นการทำงานที่ไม่มีการถูกไล่จากงานไม่ว่าเศรษฐกิจจะแยขนาดไหนและสวัสดิการที่มีการรองรับในด้านต่างๆ ที่ตอบสนองถึงความต้องการจากหน่วยงานรัฐต่อการเลือกที่ย้ายทำงานในหน่วยงานภาครัฐแทนการทำงานเอกชน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาการเปลี่ยนงานของพนักงานภาคเอกชนมายังภาครัฐบาลของกลุ่มคน Generation Y และ Generation Z กรณีศึกษาผู้ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดกรุงเทพฯ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโท หลักสูตรปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objective of this research is to study the motivation influencing the decision to work in government department in Generation Y and Generation Z people. To study the differentially of personal factors that affect the motivation to work in government department of Generation Y and Generation Z people. The Key Informant are 11 people who have worked in the private sector and have experience in civil service entrance exams.

The factors that influence the decision to move work from the private sector to the government sector are security and welfare. Because it is the value of work, it is believed to be work without being dismissed, no matter how bad the economy is and the welfare it supports in various fields. That responds to the needs of government agencies to choose to move to work in government agencies instead of working in private.

บทนำ

จากค่านิยมของคนไทย ที่มีความเชื่อว่าต้องรับราชการจึงจะเป็นการทำงานที่มีเกียรติ ตั้งคำพังเพยที่ว่าลิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้ยง ที่มีความหมายถึงการเป็นพ่อค้าลิบคนยังไม่สู้คนทำงานรับราชการเพียงคนเดียว เพราะการรับราชการนั้นเมื่อมียศใหญ่โตก็จะมีอำนาจ มีทั้งเงินทอง เกียรติยศและบริวาร ในสมัยก่อนอาชีพรับราชการมีความมั่นคงมาก แตกต่างจากอาชีพพ่อค้าที่มีความเสี่ยงและความไม่มั่นคงมากมาย แม้จะสามารถประกอบธุรกิจสร้างตัวจนร่ำรวยก็ไม่มีเกียรติ ไม่ได้รับการนับถือเหมือนการประกอบอาชีพอื่นๆโดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับราชการ

นอกจากนี้รัฐบาลปัจจุบันควรขอให้ฝ่ายกิจการพิเศษเร่งประชุมหาหรือเพื่อหาแนวทางการปรับเพิ่มค่าตอบแทนของข้าราชการ ทั้งฐานเงินเดือน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว การยกฐานะ เพิ่มเพดานอัตราเงินเดือน การปรับปรุงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน การจัดทำโครงการบ้าน ออส.-กบข. เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ เพื่อเป็นสิทธิประโยชน์และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ข้าราชการได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมถึงข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

อีกทั้งรัฐบาลยังสนับสนุนการผลิตข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนเก่งและเป็นคนดีเพื่อทดแทนในแผนกที่ขาดแคลน และให้กลับไปปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานในพื้นที่ภูมิภาค ชุมชนหรือท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง และคนรุ่นใหม่ได้เรียนรู้ถึงปัญหาในระดับรากหญ้าอย่างแท้จริง

ซึ่งไม่ใช่แค่เรื่องความมั่นคงเท่านั้น เพราะในอีกมุมมองที่ทำให้คนรุ่นใหม่หันมารับราชการ เป็นเพราะได้เห็นถึงความสับสนวุ่นวายทางการเมือง ส่งผลให้เกิดพิษเศรษฐกิจที่กระทบต่อรายได้จนทำให้ครอบครัวมีปัญหา โดยมีส่วนสำคัญทำให้คนรุ่นใหม่ตัดสินใจเลือกทำอาชีพราชการอย่างน้อยได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจไม่มากนักด้วยปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่ทำให้ค่านิยมทำงานระบบราชการ กำลังตีกลับมาเช่นเดียวกับสมัยรุ่นพ่อแม่ของบุคคลในปัจจุบันประกอบกับการที่รัฐบาลในช่วงของพลเอกประยุทธ์ ได้วางนโยบายหลักซึ่งให้ความสำคัญกับข้าราชการนั้น ถือเป็นนโยบายต่อเนื่องที่จะมีการปรับรายได้หรือขึ้นเงินเดือนให้ข้าราชการมิใช่เฉพาะในปีนี้นี้เท่านั้น ซึ่งปัจจัยนี้เองที่ทำให้มีการทยอยกลับมาเป็นประเด็นในการเปรียบเทียบ เพราะถ้าจะพิจารณาถึงเวลาในการทำงานเท่ากัน หรือความซับซ้อนในงานการทำงานรับราชการน่าจะคุ้มกว่าหลายๆ คนที่ทำงานภาคเอกชน เมื่ออายุมากขึ้นก็จะเห็นว่าสุดท้ายนั้น ในบั้นปลายของการทำงานจะไม่มี ความแตกต่าง ทั้งในด้านระดับรายได้ ซึ่งการทำงานราชการจะมีความมั่นคงและสบายใจกว่าด้วย

นโยบายภาครัฐที่ดึงดูดให้คนเข้าสู่ระบบราชการ คนรุ่นใหม่เริ่มจะเข้ามา ซึ่งหากระบบทำได้ดีจะสามารถคัดกรองคน ระบบมีการพัฒนาให้ความรู้และทางก้าวหน้า ทำให้คนได้มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพอย่างมั่นคง ประกอบอาชีพได้อย่างอยู่ดีมีสุข ซึ่งคิดว่าความนิยมการเข้าสู่อาชีพราชการจะกลับมาและถ้าคนที่ทั้งเก่งและดี ก็จะมีโอกาสก้าวหน้าในระบบราชการ(ธนเดช สอนสะอาด, ชมภูณัฐ หุ่นนาค, พลศักดิ์ จิรไกรศิริ และวิพร เกตุแก้ว, 2560)

ในปัจจุบันเหตุผลของคนส่วนใหญ่ที่มาสมัครงานเพื่อสอบแข่งขันบรรจุเพื่อเป็นราชการนั้นเพราะว่าตำแหน่งงานนั้นมีความมั่นคงมากกว่าศรัทธาและมีใจรักที่จะทำเพื่อสาธารณะ เช่นเดียวกันกับข้าราชการไทยยุคใหม่ที่เข้ามารับราชการเพราะมีความมั่นคงในงาน ซึ่งถือเป็นค่านิยมอันดับแรกในการเลือกเป็นราชการ (ปริญานุช วัฒนกุล, 2550) แต่อย่างไรก็ตามอาชีพราชการยังเป็นที่นิยมของคนในสังคมโดยส่วนหนึ่งมากจากการได้รับอิทธิพลของคนในครอบครัวที่เห็นว่า เป็นงานที่ดี มีมั่นคงและมีสวัสดิการที่ครอบคลุมตั้งแต่บรรจุเป็นราชการ

จนถึงเกษียณอายุราชการ และการจูงใจของรัฐบาลคือการปรับเงินเดือนข้าราชการเพิ่มขึ้นอย่างน้อยคนละ 4 % และขยับเพดานเงินเดือนอีก 10 % ทำให้ปัจจุบันเงินเดือนราชการไม่ได้ต่ำเหมือนก่อน (มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา, 2015) ซึ่งค่าตอบแทนจะเป็นส่วนสำคัญทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในการจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความพอใจในงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (กิ่งกร ทองใบ, 2553, น.29)

จากรายงานสำนักงาน ก.พ. (การรับสมัครสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป) ระบุว่า มีผู้สมัครสอบโดยประมาณในช่วงปี 2562 – 2564 ดังนี้ (อ้างใน “ไทยรัฐออนไลน์” ,2564 : ออนไลน์) จำนวนประชากรจำนวนมาก ซึ่งจากการสำรวจพยากรณ์ของคนไทยที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 24 – 30 ปี นั้นมีจำนวนอยู่ประมาณ 6,432,368 คิดเป็นค่าเฉลี่ยของประชากรทั้งหมดอยู่ที่ประมาณ 10.34 % ของประชากรทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564 : ออนไลน์) จากการตรวจสอบข้อมูลในปี 2562 นั้นผู้สมัครสอบอยู่ 450,000 คนนั้นคิดเป็น 7 % จากจำนวนประชากรทั้งหมด ปี 2563 มีอยู่ 521,723 คิดเป็น 8.11% ซึ่งเพิ่มจากปี 2562 = 1.11% ของกลุ่มประชากรทั้งหมด และปี 2564 อยู่ที่ 560,985 คิดเป็น 8.72 % ซึ่งเพิ่มจากปี 2563 = 0.61% ของประชากรทั้งหมด ซึ่งจะมีการเพิ่มจำนวนที่เปิดรับสมัครขึ้นเรื่อยๆในแต่ละปี แต่ถึงอย่างไรก็ดียังมีผู้ประสงค์สมัครสอบอีกจำนวนมากที่พลาดโอกาสในการสมัครสอบในแต่ละปี

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของพนักงานภาคเอกชนมายังภาครัฐของกลุ่มคน Generation Y และ Generation Z เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับการเลือกเส้นทางในการศึกษา แนวทางในการตัดสินใจในการประกอบอาชีพและภาครัฐสามารถใช้ข้อมูลนี้เพื่อบริหารแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังและพัฒนางานบุคคลต่อไปและแนวทางการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของทางบริษัทภาคเอกชนมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในองค์การของตน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายงานในหน่วยงานเอกชนไปยังหน่วยงานรัฐบาลของคนกลุ่ม Generation Y และ Generation Z

2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับแรงจูงใจในการตัดสินใจย้ายเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของคนกลุ่ม Generation Y และ Generation Z

นิยามศัพท์เฉพาะ

การรับราชการ หมายถึง การประกอบอาชีพ ข้าราชการ โดยเป็นบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ให้กับทางราชการและรัฐบาลเพื่อประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศ

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความยั่งยืนของอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในงานการมีงานประจำที่มีรายได้สม่ำเสมอ

สวัสดิการองค์การ หมายถึง สวัสดิการของหน่วยงานราชการตามที่กฎหมายกำหนด เป็นผลประโยชน์ให้กับข้าราชการ โดยทางราชการได้ออกกฎระเบียบบังคับแก่หน่วยงานต่างๆ ให้ปฏิบัติไปในทางเดียวกัน

ปัจเจกชน หมายถึง เฉพาะคน หรือบุคคลแต่ละคน เป็นแนวคิดแบบมนุษยนิยมแบบหนึ่ง ที่มองว่า ตัวบุคคลหนึ่งคนสำคัญเท่าๆ กันอย่างเสมอภาค ไม่มีใครสูง ต่ำ ดีเลวไปกว่ากัน ลัทธิปัจเจกชนนิยมเป็นลัทธิทางสังคมที่เกิดขึ้นในยุคกลางที่เชื่อมั่นในศักยภาพของความเป็นมนุษย์ที่อยู่เหนือชะตาชีวิตและยังเคารพเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง แนวคิดนี้เป็นรากฐานการปกครองแบบประชาธิปไตยเสรีนิยม (ทุนนิยม) ด้วย และยังเป็นฐานคติแบบสิทธิมนุษยชนอีกด้วย

การเปลี่ยนงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความคิดหรือความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน เมื่อมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า รวมถึงความคิดและความตั้งใจของบุคคลที่จะโยกย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ค่านิยม หมายถึง ความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ รูปแบบการใช้ชีวิตเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ยึดมั่นในการปฏิบัติและเป็นการหล่อหลอมให้เกิดรูปแบบหรือกระบวนการในการสืบทอดและส่งต่อภายในบุคคลหรือองค์การ ค่านิยมเป็นตัวกำหนดให้มนุษย์มองหางานหรือรูปแบบขององค์การที่ตอบสนองความต้องการของตัวเอง เพื่อให้เกิด

ความสอดคล้องกับรสนิยม ความคิด ความต้องการ เพื่อสร้างความพึงพอใจกับการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันและภักดีในงานที่ทำ

จากการศึกษาพบว่า ค่านิยมที่ทำให้คนนิยมในการเข้ารับราชการประกอบขึ้นมาจากความเชื่อว่างานราชการนั้นมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี นายกอง เป็นหน้าเป็นตา เพิ่มคุณค่าให้ตนเองและครอบครัว รวมถึงสังคม ภาพลักษณ์ของการทำงานราชการคือ เป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ มีความมั่นคงสูง มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและแผนงาน ที่จะกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมหรือประเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม กุมเศรษฐกิจมีเครื่องแบบที่ศักดิ์สิทธิ์ มีศรัทธาในงานและมีความก้าวหน้าเติบโต สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแข่งขันให้ประสบความสำเร็จเป็นที่นับหน้าถือตาและทรงเกียรติ

แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ความต้องการของมนุษย์จะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการการจูงใจ ความต้องการเหล่านี้สามารถแนกประเภทได้เป็นแนวทางต่าง ๆ กัน มาสโลว์กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์นั้นจะแบ่งออกได้เป็น 5 ชั้น คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) คือความต้องการในเรื่องของปัจจัย 4 เป็นสิ่งพื้นฐานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เมื่อต้องการทั้งหมดของความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มาสโลว์ ได้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะของการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคมและการมีชื่อเสียงอยู่แล้ว บุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องของอาหารมากกว่าสิ่งอื่นๆ

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety Needs) เป็นความต้องการที่อยู่ลำดับขั้นสูงขึ้นมา จะมีความสำคัญเมื่อความต้องการด้านกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วยและความสูญเสียต่างๆ หรืออีกนัยหนึ่งคือ การให้ความแน่นอนหรือรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลประโยชน์อื่นๆ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นปัจจัยในการจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์นั้นมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็น ดังนั้นความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่รวมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ และมีความรู้สึกที่ว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการด้านฐานะหรือชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญและความต้องการทางด้านสถานภาพ

5. ความต้องการความสำเร็จ (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ตนเองคาดหวังไว้ โดยหากบุคคลใดก็ตามไม่ได้มีการพิจารณาถึงบทบาทของชีวิตตนว่าจะเป็นอย่างไ บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้และยอมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของตนเองด้วย

แนวคิด Generation

Solomon (2009) ได้มองว่า การทำความเข้าใจพฤติกรรมของ Generation Y มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการตลาด เพราะเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่มีสถิติการใช้จ่ายเงินจำนวนมากต่อปี ทั้งจากเงินของตนเองและจากเงินของผู้ปกครองด้วยตราสินค้าที่คนรุ่นนี้ชื่นชอบ นอกจากนี้ Generation Y ยังมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ต้องการการเชื่อมต่อ (Connexity) กับผู้อื่นตลอดเวลา ประกอบกับคน Generation Y เติบโตพร้อมกับการพัฒนาการของคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล จึงทำให้คนเหล่านี้คุ้นเคยกับการทำกิจกรรมหลายอย่างพร้อมกัน ผ่านอุปกรณ์การสื่อสารประเภทต่างๆ จนได้ชื่อว่าเป็น มัลติทาสเกอร์ (Multitaskers) เช่น การพิมพ์ข้อความในโทรศัพท์มือถือ การดูวิดีโอ การพูดคุยเกี่ยวกับตราสินค้าต่าง ๆ ผ่านเครือข่ายออนไลน์ (Online Brand WOM) รวมถึงการเปิดรับเนื้อหาที่สร้างขึ้นเองโดยผู้บริโภค (Consumer-Generated Content)

McQueen (2011) กล่าวถึงลักษณะเด่นของ Generation Z ไว้อยู่ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. มีความเป็นเลิศทางเทคโนโลยี Generation Z รู้จักเพียงโลกที่มีการเชื่อมต่อทันที

เป็นบรรทัดฐาน 2. การเป็นผู้ใหญ่ก่อนกำหนด Generation Z มีการเปิดรับมากขึ้นมีประสบการณ์มากขึ้น มีปัจจัยสำคัญในการลดลงของช่วงวัยความไร้เดียงสาของเด็ก Generation Z 3. ถูกเอาใจ Generation Z มีจำนวนพี่น้องน้อยกว่าเด็กใน Generation ก่อน เพราะการหดตัวของขนาดครอบครัวทั่ว จึงทำให้ความสนใจ ความรักใคร่และเงินทองถูกใช้หมดไปกับเด็ก Generation Z 4. มีอำนาจ Generation Z เพราะถูกมองว่าเป็นผู้ใหญ่ ย่อส่วนที่ได้รับความคาดหวังว่าจะมีความสามารถในการตัดสินใจ การควบคุมตนเอง และความสามารถในการใช้เหตุผลในระดับเดียวกันกับผู้ใหญ่ ซึ่งทำให้เด็กในวัยนี้เริ่มเกิดความเชื่อว่าความต้องการของกลุ่มบุคคลนี้มีความสำคัญมาก 5. ไม่ชอบเสี่ยง Generation Z เติบโตมาในยุคที่มีความเสี่ยงเป็นที่ยอมรับไม่ได้ ซึ่งในปัจจุบันความเสี่ยงถูกมองว่าเป็นหนทางนำไปสู่ความล้มเหลว อันตราย ความผิดหวัง และภัยคุกคาม แทนที่จะถูกมองว่าเป็นส่วนที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในโลกความเป็นจริง ความเสี่ยงจึงกลายเป็นศัตรูหมายเลขหนึ่งของสังคม 6. ได้รับการป้องกันการ Generation Z กำลังเติบโตขึ้นในสถานะแวดล้อมที่พวกเขาได้รับการปกป้องคุ้มครองโดยพ่อแม่ ขณะที่การปกป้องและการอบรมเป็นสัญญาณโดยธรรมชาติของการเป็นพ่อแม่มีความเป็นไปได้ว่า Generation Z กำลังได้รับการปกป้องจากผลกระทบที่ตามมาภายหลังจากการกระทำของกลุ่ม Generation และความเป็นจริงของชีวิตที่สร้างความเสียหายต่อการพัฒนาลักษณะนิสัยของ Generation Z

สรุปผลการศึกษา

สำหรับผู้ที่ทำงานที่จังหวัดกรุงเทพฯ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวมทั้งสิ้น 11 คน ในกลุ่มบุคคล Generation Y และ Generation Z ประกอบด้วยพนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนที่มีประสบการณ์ในการสอบ ก.พ. และข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานบริษัทเอกชน โดยผู้วิจัยจะขอเสนอในภาพรวมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่อไปนี้ ปัจจัยที่ต้องการเปลี่ยนสายงานเอกชนมาเป็นราชการกลุ่มบุคคล Generation Y และ Generation Z

โดยข้อมูลทั้งหมดนี้ผู้วิจัยได้เริ่มเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน จนถึงวันที่ 16 เมษายน 2564 ได้ดังต่อไปนี้

พบว่ากลุ่มคนทั้งสองกลุ่มมีสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการที่คล้ายคลึงกันในเรื่องของ ความต้องการที่แตกต่างกันระหว่างบริษัทเอกชนกับองค์การภาครัฐบาลดังนี้ (1) ด้านความ มั่นคงในหน้าที่การงาน (2) ด้านสวัสดิการทั้งหมด (3) ลักษณะหรือรูปแบบของงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสองกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นถึงความต้องการและสาเหตุที่ตนเอง ต้องการเปลี่ยนสายการทำงานจากภาคเอกชนมายังภาครัฐบาลแตกต่างกันออกไป แต่กลุ่ม คนทั้งสองกลุ่มนี้ได้แสดงความคิดเห็นถึงเรื่องด้านความมั่นคงและสวัสดิการต่างๆที่รัฐบาลให้ เพื่อ ตอบสนองความต้องการของตนเอง หรือการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันอื่นๆของตนเองหรือ ครอบครัวของตนเอง

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการย้ายสายการทำงานจากภาคเอกชนไปยังภาครัฐบาลของ กลุ่มคน Generation Y และ Generation Z นั้นมีความต้องการทั้งความมั่นคงและสวัสดิการ รวมถึงความต้องการปัจเจกชนที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของผู้ที่ทำงานในภาคเอกชนอยู่ หรือผู้ที่ทำงานในภาครัฐบาลแล้วและ Generation ด้วยความที่เกิดมาในยุคสมัยที่แตกต่างกัน สังคม การดำเนินชีวิต การปลูกฝังจากครอบครัว รวมถึงประสบการณ์ชีวิตที่กลุ่มทั้งสองกลุ่ม ได้รับมาจึงแตกต่างกันรวมถึงความต้องการต่างๆ ที่เป็นสาเหตุของปัจจัยในความต้องการ เปลี่ยนสายการทำงานซึ่งปัจจัยเรื่องความมั่นคง สวัสดิการ เวลาการทำงานและวันหยุด พักผ่อนของกลุ่มคน Generation Z อาจจะไม่ให้ความสำคัญมากเท่ากลุ่มคน Generation Y เพราะความพึงสำเร็จการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ยังมีไม่มาก จึงไม่มองเห็น ว่าเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะฉะนั้นแล้วการได้ทราบถึงสาเหตุที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนสาย การทำงานของกลุ่มคนทั้งสองกลุ่ม

จากสาเหตุที่ส่งผลถึงความต้องการเปลี่ยนสายการทำงานของพนักงานที่ทำงานใน จังหวัดกรุงเทพฯ นั้นทำให้เราทราบถึงความต้องการทั้งในด้านความมั่นคงและสวัสดิการ, ปัจจัยที่มาจากหัวหน้างาน และรูปแบบของงานที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงความต้องการปัจเจก ชนที่องค์การเอกชนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ เพื่อให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจเกิดขึ้นในงานหรือในปัจเจกชนของบุคลากรได้รับการตอบสนอง ตามความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์แล้วนั้นบุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการ ทำงานในองค์การภาคเอกชนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ในการใช้ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจของมาสโลว์เป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ในการดึงดูดบุคลากรให้ดำรงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งการใช้ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์นั้นเป็นทฤษฎีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์การขนาดใหญ่ ซึ่งใช้เพื่อคาดการณ์ถึงความต้องการและเป็นตัวกำหนดถึงความเข้าใจถึงความต้องการในตัวบุคลากรในองค์การเพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้

ผู้วิจัยได้ทำการสรุปภาพรวมของการศึกษาไว้ในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเปลี่ยนสายการทำงานของกลุ่มคน Generation Y และ Generation Z โดยนำเสนอข้อเสนอแนะจากการศึกษากลุ่มผู้ที่ทำงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพฯ ที่เป็นกรณีศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นๆ ที่จะนำผลการศึกษารั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดำรงอยู่ในองค์การเอกชน

จากข้อค้นพบจากการวิจัยที่สรุปกล่าวไว้ในข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่จะนำเสนอต่อองค์กรหรือบริษัทในภาคเอกชนหรือผู้บริหารในการบริหารองค์การ เพื่อช่วยลดปัญหาการลาออกจากงานในองค์การหรือบริษัทเอกชน ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงและแก้ไขตัวองค์กรและนโยบายในองค์การ ให้ตอบสนองถึงด้านความมั่นคงหรือสวัสดิการให้ใกล้เคียงกับภาครัฐยิ่งขึ้น เนื่องจากสาเหตุในการย้ายสายการทำงานจากเอกชนไปยังภาครัฐบาลของบุคลากรทั้งหลายนั้นส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากองค์การและนโยบาย หากองค์การมีการปรับการบริหารและนโยบายแล้วนั้น จะช่วยลดอัตราการลาออกในองค์การภาคเอกชนได้ รวมถึงภาครัฐบาลอาจจะต้องมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนพนักงานในบริษัทภาคเอกชนเพิ่มขึ้น เพื่อลดปัญหาในการลาออกจากงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการเปลี่ยนสายการทำงานจากภาคเอกชนมายังภาครัฐบาลของกลุ่มคน Generation Y และ Generation Z นั้นสามารถนำไปปรับใช้ในหน่วยงานองค์การภาคเอกชนได้ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จากการค้นหาแนวคิดทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเชิงสังเกตการณ์ นำข้อมูล

ดังกล่าวมาวิเคราะห์และอภิปรายผลจนถึงการสรุปผล ทำให้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมถึงการธำรงรักษาบุคลากรของกลุ่มคน Generation Y และ Generation Z นั้นคือการเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุในมิติทั้ง 2 ด้าน ได้แก่

มิติที่ 1 ปัจจัยด้านความมั่นคงและสวัสดิการ ควรมุ่งเน้นถึงสาเหตุที่เกี่ยวข้องในองค์การภาคเอกชน ซึ่งเป็นปัจจัยที่องค์การสามารถปรับให้ตอบสนองถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การได้

มิติที่ 2 ปัจจัยปัจเจกชน เป็นการเข้าใจถึงความต้องการส่วนบุคคลที่มีความต้องการไม่เหมือนกัน แต่สามารถใช้ทฤษฎีความต้องการและทฤษฎีแรงจูงใจลำดับขั้นของมาสโลว์มาคาดการณ์ถึงความต้องการในตัวบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

แนวทางการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานของพนักงานภาคเอกชนมายังภาครัฐบาลของกลุ่มคน Generation Y และ Generation Z ด้วยความหวังว่าจะช่วยในการนำผลการวิจัย

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานภาคเอกชนมายังภาครัฐบาลของกลุ่มผู้ทำงานในจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในความต้องการเปลี่ยนสายการทำงานจากภาคเอกชนมายังภาครัฐบาลเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ขององค์การเอกชนในการบริหารบุคลากรอย่างมีคุณค่าและเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์การเอกชน

2. ควรศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานภาคเอกชนมายังภาครัฐบาล เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบในส่วนของปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้ผู้ทำงานภาครัฐบาลหรือรับราชการสนใจในการเปลี่ยนสายการทำงานมายังภาคเอกชน เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้จากการวิจัยนำมาประยุกต์ปรับใช้และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานระบบของภาครัฐบาลหรือการรับราชการได้

4. ควรศึกษาในรูปแบบเชิงปริมาณ เพื่อเป็นการสำรวจความคิดเห็นในด้านต่างๆ ว่ามีผู้
ที่เห็นด้วยกับหัวข้อต่างๆ มากน้อยแค่ไหนในส่วนของความต้องการเปลี่ยนสายการทำงานจาก
ภาคเอกชนมายังภาครัฐบาล