

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรธุรกิจมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน ในขณะที่แรงงานที่มีความรู้ความสามารถก็มีโอกาสเลือกงานที่ตนพึงพอใจมากยิ่งขึ้น ดังนั้น แต่ละองค์การจึงพยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแย่งชิง ดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาในองค์กรของตน รวมทั้งการสนับสนุน การพัฒนาและยกระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน และใช้สิ่งจูงใจในหลายรูปแบบเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรตนนานๆ ไม่ว่าจะเป็น การส่งไปดูงาน หรือไปทัศนศึกษาต่างประเทศ การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติม (นิรามิส อรุโณทอง, 2539, น.1)

บริษัท วัตสัน ไวแอท (ประเทศไทย) จำกัด ได้ทำการสำรวจ อัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานคนไทยในปี 2551 พบว่า ถ้าเปรียบเทียบการเปลี่ยนงานของคนไทย กับประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี และหลายๆ ประเทศที่พัฒนาแล้วในสหภาพยุโรป อัตราการเปลี่ยนงานของคนไทยจะสูงมาก และติดต่อกันทุกๆ ปี ซึ่งเป็นตัวเลขที่บ่งชี้ถึงความขาดเสถียรภาพของภาคเศรษฐกิจในประเทศไทยแบบหนึ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนงานนั้น หมายถึงว่าบริษัทได้ลงทุนในด้านการฝึกอบรมเวลาในการพัฒนาบุคลากร ความรู้ ความชำนาญที่บริษัทได้ถ่ายทอดให้กับพนักงาน ได้สูญหายไป จึงทำให้บริษัทต้องมีการว่าจ้างงานใหม่ แล้วเริ่มต้นลงทุนพัฒนาพนักงานใหม่ ทั้งในรูป ตัวเงินและเวลา ถ้าวงจรเหล่านี้ยังเป็นอยู่เรื่อยๆ ในอัตราที่สูง (11.75% คือค่าเฉลี่ยของอัตราการเปลี่ยนงานของคนในประเทศไทย) ก็เท่ากับว่าในทุกๆ 10 คน มีพนักงานออก 1 คน และใน 1 คนนี้ จากการสำรวจพบว่าเป็นพนักงานในทุกระดับด้วย แทนที่บริษัทจะใช้เงินและการลงทุนนั้น ไปใช้ในการพัฒนาธุรกิจและเศรษฐกิจโดยรวม ดังนั้น หลายๆ บริษัทได้มีการเปลี่ยนวิธีการจัดจ้างพนักงานใหม่ รวมถึงการจัดทำโครงการดึงพนักงานให้อยู่กับองค์กร (employee retention program) รวมถึง employee engagement survey เพื่อลดอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานลงในประเทศที่พัฒนาแล้ว อัตราการเปลี่ยนงานจะอยู่ที่ประมาณ 5% หรือต่ำกว่า นอกจากนั้นแล้ว จากการสำรวจยังพบว่าอัตราการลาออก อัตราการ ลาออกของพนักงานในบริษัทต่างๆ มีมากกว่า 50% โดยจากการสำรวจบริษัทกว่า 195 บริษัท ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บริษัทในประเทศไทย ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร และการสะสม รักษาองค์ความรู้ของ

องค์การ ซึ่งทำให้ยากที่บริษัทไทยและประเทศไทยจะ เข้าไปสู่เวทีการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลก (ประชาชาติธุรกิจ, ออนไลน์, 2550)

ปัจจุบันหลายองค์การประสบปัญหาภาวะการลาออกของพนักงานสูง เนื่องจากสาเหตุการเปลี่ยนงาน เพราะต้องเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานกับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะมีผลต่อการทำงานหรือการรักษาความลับขององค์การ รวมไปถึงการขาดความต่อเนื่องของงาน ในขณะที่ประเทศไทยก็ต้องสูญเสียโอกาสที่จะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและไม่สามารถสร้างองค์ความรู้ในเชิงลึกจากประสบการณ์ที่ได้สะสมจากการทำงานในองค์การ

ขณะที่องค์การต้องเผชิญกับการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย ตัวบุคคลที่เปลี่ยนงานเองก็ต้องประสบกับภาวะความเครียด ความกังวล ที่เกิดจากการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ ความไม่คุ้นเคย ภาระงานใหม่ สภาพสังคมใหม่ การขาดความชำนาญ การสร้างสัมพันธ์ใหม่กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งความกังวลและความกดดันทางอารมณ์ดังกล่าวอาจนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความยุ่งยากในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็นต้น (สุรพงศ์, 2548 อ้างถึงใน นำยุทธ สงค์ธนาพิทักษ์, 2549, น.1)

เนื่องจากลักษณะทางประชากรในตลาดแรงงานมีความหลากหลาย ดังนั้น จึงควรเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญต่อตลาดแรงงาน กลุ่มวัยทำงานตอนต้นนับว่ามีความสำคัญต่อตลาดแรงงานกลุ่มหนึ่ง เนื่องจากเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา และก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นกลุ่มที่ตลาดแรงงานต้องการจำนวนมากที่สุด จากข้อมูลสถานการณ์แรงงานไตรมาส 2 (เมษายน – มิถุนายน) ปี 2551 ผู้ที่มีงานทำมีจำนวนทั้งสิ้น 36.80 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 98.03 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ในจำนวนนี้กลุ่มวันทำงานตอนต้น หรือผู้ที่มีอายุระหว่าง 18-29 ปี ซึ่งได้รับการบรรจุหรือมีงานทำ เป็นผู้ที่มีอายุ 18 – 24 ปี ได้รับการบรรจุงานสูงสุด จำนวน 25,662 คน คิดเป็นร้อยละ 39.07 ของผู้ที่ได้รับการบรรจุงานทั้งหมด รองลงมาคือช่วงอายุ 25 – 29 ปี จำนวน 17,621 คน (ร้อยละ 26.83) ช่วงอายุที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานส่วนใหญ่แรงงานที่มีอายุอายุ 18 – 24 ปี ต้องการสูงสุด จำนวน 41,212 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 35.46 ของความต้องการแรงงานทั้งหมด รองลงมาคืออายุ 25 – 29 ปี จำนวน 34,807 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 29.95 ของความต้องการแรงงานทั้งหมด (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2550, น. 9, 24-25)

เนื่องจากรูปแบบชีวิตของผู้ที่อยู่ในระยะเริ่มต้นวัยทำงานในปัจจุบันมีวงจรที่ซับซ้อนมากขึ้น ผลจากการศึกษาของ นำยุทธ สงค์ธนาพิทักษ์ (นำยุทธ สงค์ธนาพิทักษ์, 2549) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่อยู่ในระยะเริ่มต้นวัยทำงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67.45) มีอายุงานเพียง 1-5 ปี โดยกลุ่มที่มีมากที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุงานเพียง 1-3 ปี จากการศึกษาพบว่าผู้ที่อยู่ในระยะเริ่มต้นของวัยทำงานมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานปัจจุบันในระดับปานกลางถึงน้อยมาก ส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงาน ทั้งงาน

ประจำและงานชั่วคราวถึงร้อยละ 61.62 รูปแบบการจ้างงานตลอดชีวิตเริ่มเปลี่ยนไป ผู้สำเร็จการศึกษาจะทำงานเพียงเพื่อหาประสบการณ์หรือรายได้ แต่พร้อมที่จะย้ายงานใหม่ถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับในประเทศไทยยังมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน และงานวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มวัยทำงานตอนต้นไม่มากนัก ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานของวัยทำงานตอนต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาช่วยให้องค์กรธุรกิจที่มีบุคลากรในวัยทำงานตอนต้นเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินธุรกิจ หรือองค์กรที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนงานของแรงงานในกลุ่มวัยทำงานตอนต้น นำมาปรับปรุงแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อทำให้คนกลุ่มนี้เลือกที่จะอยู่กับองค์กรและเพื่อลดปัญหาการสูญเสียเวลาและงบประมาณจากการลาออกหรือการเปลี่ยนงานของคนกลุ่มนี้ รวมไปถึงการจูงใจให้มีการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้คนกลุ่มนี้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำเนินและพัฒนาธุรกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต นอกจากนี้สถาบันการศึกษาก็จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตร หรือการเรียนการสอนเพื่อเตรียมบัณฑิตที่มีความพร้อม และมีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางให้พนักงานวัยทำงานตอนต้นเลือกที่จะทำงานอยู่กับองค์กร
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางให้พนักงานวัยทำงานตอนต้นพัฒนาตนเองในการทำงานกับองค์กร

1.3 คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานของวัยทำงานตอนต้น อันได้แก่
 - ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
 - ลักษณะงาน/ภาระงาน
 - อำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน
 - สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ความมีชื่อเสียงขององค์กร
 - โอกาสก้าวหน้า
 - โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
 - การปกครองบังคับบัญชา
 - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - ความมั่นคงในงาน
 - ค่านิยมส่วนบุคคล
 - ตำแหน่งและเกียรติยศในงาน
 - อิทธิพลจากบุคคลอื่น

ปัจจัยใดบ้างที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญในการนำมาพิจารณาเลือกงาน และให้ความสำคัญในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานและความต้องการในการพัฒนาตนเองหรือไม่
3. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองหรือไม่

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1. วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน โดยจัดลำดับความสำคัญตามที่น่ามาพิจารณา ดังนี้
 - 1.1 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นลำดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
 - 1.2 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน

1.3 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า

1.4 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และโอกาสก้าวหน้า ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.5 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานหรือภาระงาน และอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน โดยให้ความสำคัญกับทั้งสองปัจจัยในระดับใกล้เคียงกัน

1.6 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานหรือภาระงาน และอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความสำคัญกับทั้งสองปัจจัยในระดับใกล้เคียงกัน

1.7 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญรองจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานหรือภาระงาน และอำนาจ ความรับผิดชอบ อิสระและความท้าทายในงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความมีชื่อเสียงขององค์กร

1.8 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ การปกครอง บังคับบัญชา ค่านิยมส่วนบุคคล และตำแหน่งและเกียรติยศในงานโดยให้ความสำคัญกับทั้งสามปัจจัยในระดับใกล้เคียงกัน

1.9 ปัจจัยที่วัยทำงานตอนต้นให้ความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ อิทธิพลจากบุคคลอื่น

2. ปัจจัยส่วนบุคคลกับการให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน

2.1 วัยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.2 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.3 วัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.4 วัยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.5 วัยทำงานตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานไม่แตกต่างกัน

2.6 วัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.7 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.8 วัยทำงานตอนต้นที่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.9 วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

2.10 วัยทำงานตอนต้นที่จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันให้ความสำคัญกับแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงานแตกต่างกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

3.1 วัยทำงานตอนต้นเพศหญิงและเพศชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.2 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.3 วัยทำงานตอนต้นที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลและต่างจังหวัดมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.4 วัยทำงานตอนต้นที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาในระดับที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.5 วัยทำงานตอนต้นที่สาขาวิชาที่จบการศึกษาล่าสุดหรือที่กำลังศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.6 วัยทำงานตอนต้นที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.7 วัยทำงานตอนต้นที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.8 วัยทำงานตอนต้นที่รายได้ที่ได้รับต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.9 วัยทำงานตอนต้นที่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3.10 วิทยาลัยทำงานตอนต้นที่จุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ประชากรที่ทำการศึกษามีอายุระหว่าง 20-29 ปี
2. ประชากรที่ทำการศึกษาคือจบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ประชากรที่ทำการศึกษาเป็นพนักงานในองค์การธุรกิจเอกชนที่สถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6 นิยามศัพท์

1. งาน หมายถึง งานที่ทำแล้วก่อให้เกิดรายได้ในลักษณะค่าจ้าง สิ่งตอบแทนหรือผลกำไรในไร่นาเกษตรหรือในธุรกิจ โดยค่าจ้างหรือสิ่งตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่คำนึงว่าจะได้รับในรูปแบบ เงินสด หรือสิ่งของ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์, 2545)
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกงาน หมายถึง ปัจจัยที่บุคคลนำมาพิจารณาเมื่อต้องตัดสินใจเลือกทำงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยเชิงจิตที่สามารถจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการทำงาน
4. วิทยาลัยทำงานตอนต้น หมายถึง ผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ที่อยู่ในตลาดแรงงานและสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป