



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

จิรวรรณ กุลณะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก



จิรวรรณ กุลนะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING THE INTENTION TO QUIT AMONG GENERATION Y FULL-
TIME OFFICE EMPLOYEES IN PRIVATE COMPANIES WITHIN THE EASTERN
ECONOMIC CORRIDOR



JEERAWAN KUNNA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
BURAPHA BUSINESS SCHOOL
BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ จีรวรรณ กุลนะ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร
พิบูลแถว)

..... กรรมการ
(ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรรัตน์ แสงหาญ)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่ เดือน พ.ศ.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่ เดือน พ.ศ.

62920164: สาขาวิชา: -; บธ.ม. (-)

คำสำคัญ: ความตั้งใจลาออก/ ความพึงพอใจในงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ เจนเนอเรชั่นวาย/ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

จิวรรณ กุลนะ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (FACTORS AFFECTING THE INTENTION TO QUIT AMONG GENERATION Y FULL-TIME OFFICE EMPLOYEES IN PRIVATE COMPANIES WITHIN THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจลาออก ระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 300 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจของการทดสอบ (Power analysis) สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีความตั้งใจลาออกและความพึงพอใจในงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ภาระทางครอบครัว และรายได้ ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจความตั้งใจลาออกที่ดีที่สุดของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน รายได้ และภาระทางครอบครัว

62920164: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: INTENTION TO QUIT/ JOB SATISFACTION/ COMMITMENT/
GENERATION Y/ EASTERN ECONOMIC CORRIDOR

JEERAWAN KUNNA : FACTORS AFFECTING THE INTENTION TO QUIT
AMONG GENERATION Y FULL-TIME OFFICE EMPLOYEES IN PRIVATE COMPANIES
WITHIN THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR. ADVISORY COMMITTEE: TIENKAEW
LIEMSUWAN, Ph.D. 2025.

The objectives of this research are studying the level of resignation intention, the level of satisfaction, the level of organizational commitment, and the factors affecting the intention to quit among Generation Y full-time office Employees in Private Companies within the Eastern Economic Corridor. The sample group used in the research was 300 full-time employees in Generation Y working in the offices of private companies in the Eastern Economic Corridor. This research used the method of determining sample size by power analysis, two-stage sampling. The instrument used in the research was a questionnaire. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the research found that Generation Y employees working in the offices of private companies within the Eastern Economic Corridor have a moderate level of intention to quit and overall job satisfaction, and also have a high level of overall commitment to the organization. Moreover, it was found that the variable of job satisfaction, Commitment to the organization, family burden, and income significantly affected the intention to quit among Generation Y employees full-time office employees in private companies within the Eastern Economic Corridor .05 However, when considering the independent variables that have the greatest power to affect intention to quit among Generation Y employees full-time office employees in private companies within the Eastern Economic Corridor are commitment, job satisfaction, income, and family burden.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาชี้แนะและแนะนำแนวทาง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งเป็นประโยชน์แก่การปรับปรุงแก้ไข วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ อีกทั้งความเอาใจใส่เสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว และรองศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่มอบความรู้และอบรมสั่งสอนจนสามารถนำความรู้ที่ได้มาจัดทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ตามที่คาดหวัง

ขอขอบพระคุณ ผู้ประสานงานและพนักงานเงินออเรชั่นวายในเขตพัฒนาพิเศษทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการร่วมทำแบบสอบถามและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนด้านการศึกษาเสมอมา รวมถึงเพื่อนพี่น้องที่คอยให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง

จิรวรรณ กุลนะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเงินเนอเรชั่นวาย	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกและความตั้งใจลาออกจางาน	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	46

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย	68
การวิเคราะห์ข้อมูล	68
กำหนดเกณฑ์การแปลผล	71
บทที่ 4 ผลการวิจัย	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	72
ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน	74
ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร	85
ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจลาออก	89
ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก	91
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	96
สรุปผลการวิจัย.....	97
อภิปรายผลการวิจัย.....	99
ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	117
ภาคผนวก ก	118
ภาคผนวก ข	122

ภาคผนวก ก125

ประวัติย่อของผู้วิจัย134



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานแบ่งตามจังหวัด ช่วงปี พ.ศ. 2563-2568.....5

ตารางที่ 2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกและความตั้งใจลาออกของพนักงาน.....41

ตารางที่ 3 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างการวิจัย (n = 300)54

ตารางที่ 4 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์56

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (n = 30).....65

ตารางที่ 6 จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำแนกตามบริษัทเอกชน67

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 300)73

ตารางที่ 8 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 300)75

ตารางที่ 9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านการจ่ายค่าตอบแทน (n = 300).....76

ตารางที่ 10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง (n = 300).....77

ตารางที่ 11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา (n = 300)78

ตารางที่ 12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านสวัสดิการ (n = 300).....79

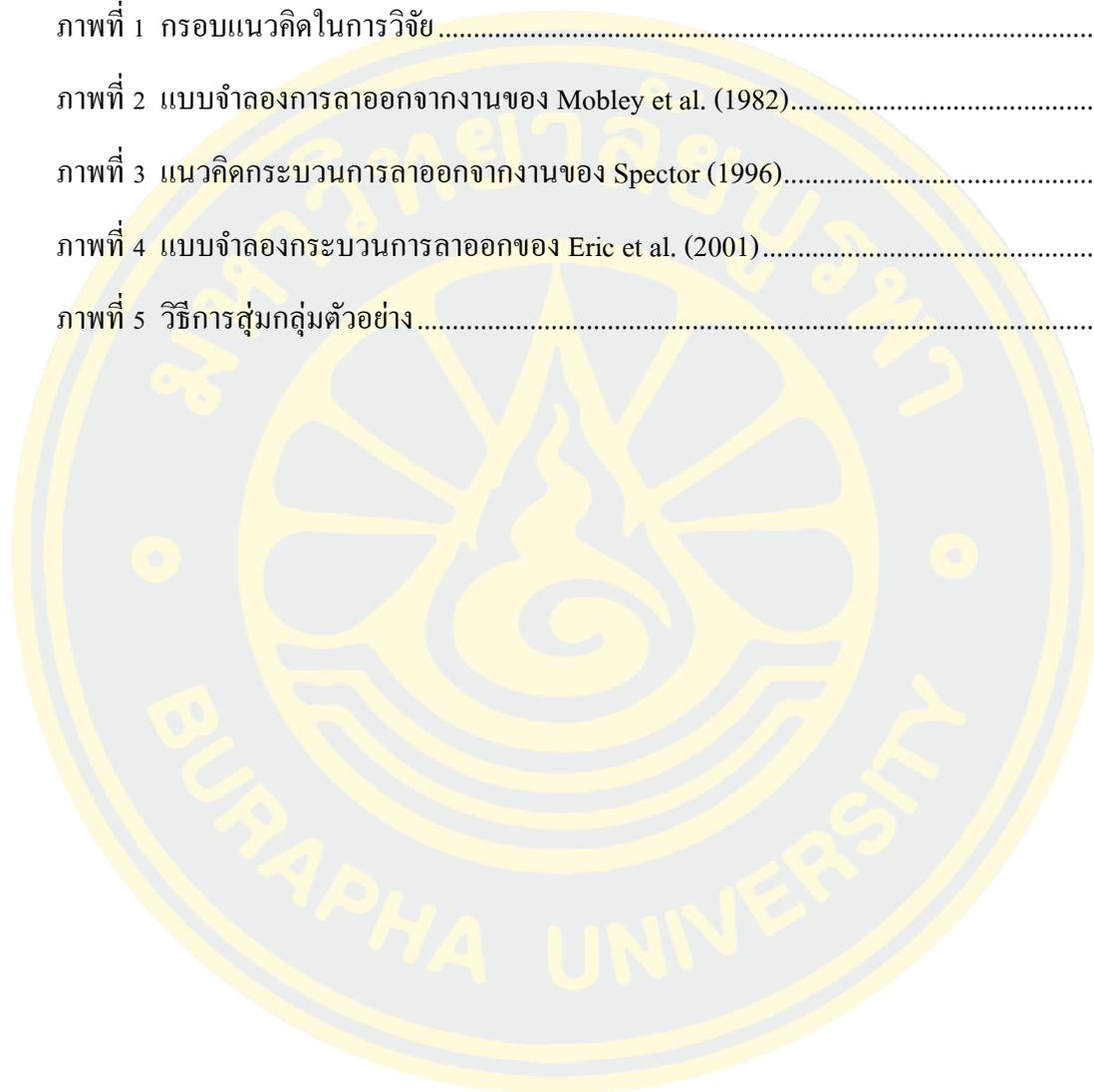
ตารางที่ 13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านรางวัลจากผลปฏิบัติการ (n = 300).....80

ตารางที่ 14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านระเบียบข้อบังคับของการทำงาน (n = 300)81

ตารางที่ 15 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน (n = 300)	82
ตารางที่ 16 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานด้านลักษณะงาน (n = 300)	83
ตารางที่ 17 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานด้านการสื่อสาร (n = 300).....	84
ตารางที่ 18 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมและรายด้าน (n = 300)	85
ตารางที่ 19 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (n = 300).....	86
ตารางที่ 20 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กร (n = 300).....	87
ตารางที่ 21 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร (n = 300).....	88
ตารางที่ 22 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานโดยภาพรวมและรายด้าน (n = 300).....	89
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานโดย ภาพรวม (n = 300).....	90
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจลาออกของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่น วายและตัวแปรอิสระ (n = 300).....	93
ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ประจำกลุ่มเงินออเรชั่นวาย (n = 300).....	94
ตารางที่ 26 สรุปผลการวิจัยตามข้อสมมติฐานการวิจัยรายชื่อ	99
ตารางที่ 27 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	104

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
ภาพที่ 2 แบบจำลองการลาออกจากงานของ Mobley et al. (1982).....	23
ภาพที่ 3 แนวคิดกระบวนการลาออกจากงานของ Spector (1996).....	24
ภาพที่ 4 แบบจำลองกระบวนการลาออกของ Eric et al. (2001).....	25
ภาพที่ 5 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	55



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนกลไกในระบบต่าง ๆ โดยเฉพาะระบบสังคมและเศรษฐกิจที่นับว่าเป็นปัจจัยหลักในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพที่จะนำพาประเทศไปยังเป้าหมาย ตามแผนการดำเนินงานของสำนักคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกประจำปี พ.ศ. 2563 ต่อเนื่องไปจนถึงปีงบประมาณ 2566 ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจของชาติสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่มีสะดุด อย่างไรก็ตาม แม้ว่าความต้องการของตลาดแรงงานจะมีแนวโน้มความต้องการสูงขึ้นทุกปี แต่หลายองค์กรกลับประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน อันเกิดจากการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่เป็นกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ทำให้หลายองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหันมาให้ความสนใจด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพื่อวางแผนกำลังคน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร (ปกรณ ลีโยธิน, 2555) เนื่องจากทรัพยากรบุคคล มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าให้แก่องค์กร เพื่อให้ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต่อองค์กร (กสิณ วิตะกุล, 2562)

กลุ่มเจนเนอเรชันวายมีศักยภาพที่ไร้ขีดจำกัด มีความเป็นเจ้าของธุรกิจ มีความสามารถในการแข่งขัน และมีความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยในส่วนของลักษณะงานนั้น บุคคลกลุ่มเจนเนอเรชันวายไม่ชอบงานง่ายหรืองานที่ไม่ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ หากองค์กรหรือหัวหน้างานให้ทำงานที่มีลักษณะซ้ำไปซ้ำมา ขณะที่กลุ่มเจนเนอเรชันวายคิดว่าสามารถทำสิ่งที่สำคัญกว่านี้ได้ ความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำจะเกิดขึ้นและสะสมจนเกิดความตั้งใจลาออกในที่สุด (สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ, 2558) จึงมักจะถูกมองว่าไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากนัก กล่าวคือ หากเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขในงานที่ทำอยู่ก็พร้อมลาออกได้ทุกเมื่อ เพราะมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองสูง ในทางกลับกัน หากได้ทำงานในองค์กรที่สามารถเติมเต็มทั้งความสุขในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ กลุ่มเจนเนอเรชันวายก็

พร้อมที่จะมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การบริหารแรงงานพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จึงเป็นโจทย์ที่ท้าทายมากในการรักษาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรในระยะยาว (Kim & Cooke, 2017; Flinkman & Salantera, 2015) เช่น จากผลการศึกษา ของ Kim and Cooke (2017) พบว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในประเทศจีน สิงคโปร์ และไต้หวัน เปลี่ยนงานภายใน 1-2 ปี ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวใกล้เคียงกับการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทยในปัจจุบัน (Group, 2023) การศึกษาของ Ng et al. (2010) ได้ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในประเทศแคนาดาจำนวน 23,413 คน พบว่า ก่อนและหลังการทำงาน 1 ปีแรก ความคาดหวังในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความแตกต่างกัน โดยก่อนทำงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมักมีความคาดหวังในการทำงานสูงกว่าความเป็นจริง แต่เมื่อทำงานผ่านไป 1 ปีแรก อาจเลือกลาออกจากงานทันทีหากการทำงานไม่ตรงตามความต้องการ หรืออาจเลือกปรับทัศนคติการทำงานให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาของนักวิจัยในประเทศอินเดีย (Rani & Samuel, 2016) ออสเตรเลีย (Treuren & Anderson, 2012) อาหรับ (Ling, 2012) และสิงคโปร์ (Lichy, 2012) พบว่า แรงงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีค่านิยมและความคาดหวังในการทำงานแตกต่างกัน เป็นผลมาจากประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายจะเปลี่ยนงานทันทีในช่วง 1 ปีแรก ในขณะที่การทำงานช่วงต่อมาเริ่มมีการปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น แต่เมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายจะเกิดความคาดหวังความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และหากพนักงานเกิดความรู้สึกว่าไม่มีโอกาสเติบโตในที่ทำงาน จะส่งผลให้เกิดความต้องการหาที่ทำงานใหม่ รวมถึงต้องการเปลี่ยนไปทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับตัวเอง ทั้งนี้นอกจากปัจจัยด้านเงินเดือนที่หลายคนมองว่าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้อยากเปลี่ยนงานแล้วนั้น ยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลทำให้เกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ของพนักงาน ทำให้เกิดการมองหาตำแหน่งใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของตัวเองใหม่ และส่งผลให้เกิดความตั้งใจลาออกจากองค์กร (ศรีศรา วงศ์ศิริรุ่งเรือง, 2565)

จากปัญหาการลาออกของบุคลากรนั้น ทำให้เกิดการสูญเสียด้านทรัพยากรบุคคล เสียโอกาสทางธุรกิจ และสูญเสียค่าใช้จ่ายในการเลือกสรร คัดเลือก รวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่เข้ามาร่วมเป็นสมาชิกใหม่เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สลักจิต ดันติบุญทวีวัฒน์, 2556) นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อทางอ้อม คือ การเพิ่มงานให้พนักงานที่ยังคงอยู่ และเป็นการลดกำลังใจเพื่อนร่วมงานที่ยังคงอยู่ ดังนั้นหากองค์กรยังไม่มีวิธีการจ้างพนักงานคนใหม่มาทดแทน เพราะเห็นว่าการทำงานยังสามารถขับเคลื่อนไปได้เป็นปกติ จะส่งผลให้พนักงานที่ยังคงอยู่เริ่มเกิด

ความสงสัยว่าเหตุใดพนักงานคนดังกล่าวถึงลาออกจากองค์กร (Dess and Shaw, 2001 อ้างถึงใน ธนา จินดาโชตินันท์, 2556)

ประเด็นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออกจากงาน คือ ความตั้งใจลาออกจากงาน (Intention to quit) ซึ่ง Steers (1977) ได้กล่าวว่า ความตั้งใจลาออกจากงาน เป็นความพร้อมของพฤติกรรมที่มีความพร้อมที่จะแสดงความต้องการลาออกจากงาน และยังหมายถึงความคิดของพนักงานเกี่ยวกับการลาออกจากการเป็นสมาชิกองค์กรโดยสมัครใจ โดยแสดงออกมาในรูปแบบความคิด ความรู้สึก หรือความพยายามหาหนทางใหม่ อาจมีวัตถุประสงค์เพื่อเริ่มงานที่องค์กรใหม่ หรือเปลี่ยนอาชีพไปสายงานอื่น (Nadiri & Tanova, 2010) หรือเพื่อออกไปประกอบกิจการส่วนตัว สอดคล้องกับความหมายของ Arnold and Feldman (1982) ที่กล่าวว่า ความตั้งใจลาออกเป็นความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ และ Jahya (2020) พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เช่นเดียวกับ Rosa (2021) ที่พบว่า ความเชื่อมโยงหรือความพอดีของงานเป็นมิติที่จะลดความตั้งใจลาออกของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ช่วยให้มั่นใจได้ว่าองค์กรต้องการรักษาพนักงานไว้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ภาระทางครอบครัว สถานภาพสมรส ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน

จากผลการศึกษาของ สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2558) พบว่า เพศ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากงานของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Abubakar and Kura (2015) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานและมีความแตกต่างกัน (Wilkerson, 2016) จากการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ของนักวิชาการยังพบว่าตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว และสถานภาพสมรสที่แม้ไม่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน แต่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเช่นกัน (วิโรจน์ สิมะทอง ธรรม, 2559; William, 2006) สำหรับตัวแปรด้านรายได้นั้น นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันว่า รายได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Homg, 2018; Wilkerson, 2016; จุฑารัตน์ อำนวย และ จิราพร ระโหฐาน, 2562; ดาวเดือน โลหิตประ และ ชัยวัฒน์ สมศรี, 2561; สุวรรณกมล จันทระโน และประสพชัย พสุนนท์, 2557; สุเบญญา ขวัญทอง และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ, 2558)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมายังพบว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่องานทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ (วิไลวรรณ รุจิตร, 2561) โดย นิติพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่ทุกคนให้ความสนใจ เช่นเดียวกับ ปกรณ์ ลีมโยธิน (2555) ที่สรุปว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

เช่นเดียวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ที่นับเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยความผูกพันนี้เกิดจากการได้รับการตอบสนองและได้รับการส่งเสริมจากองค์กรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดี เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะคงอยู่ในสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยา เดชาภิวุฒิ (2552 อ้างถึงใน ธนา จินดาโชตินันท์, 2556) ที่พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำนายความตั้งใจลาออก คือ ความผูกพันต่อองค์กรและยังเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดเมื่อเทียบกับความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับ Mowday et al. (1982) และ Steers (1977) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการลาออกได้แม่นยำมากกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากการลาออกไม่ใช่การปฏิเสธงาน แต่เป็นการแสดงออกถึงการปฏิเสธต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

สถานการณ์ปัจจุบันที่โลกมุ่งเน้นการพัฒนาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนา เพื่อให้ทันกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างทันทั่วทั้งรัฐบาลจึงจัดทำนโยบายสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ต่างๆ รวมถึงโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC (มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง, 2564) เป็นโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เริ่มต้นโครงการเมื่อปี พ.ศ. 2525 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2560) มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ส่งเสริมการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพิ่มการจ้างงานรวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้ของประชาชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาพื้นที่ใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง ซึ่งถือเป็นพื้นที่ที่ตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดีในภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่สามารถเชื่อมโยงไปยังประเทศจีนและอินเดียได้ เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรม พร้อมทั้งเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ มีเมืองพัทยาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่รู้จักและยังเป็นพื้นที่ที่สามารถรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมได้ จึงสามารถพัฒนาให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้เป็นอย่างดี การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ทั้งนี้ จากการศึกษาของ มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (2564) พบว่า เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีความต้องการแรงงานมากที่สุด เนื่องจากมีแรงงานไม่เพียงพอและไม่ตรงกับความต้องการในสัดส่วนร้อยละ 11.90 และมีบริษัทที่ต้องการแรงงานภายในปี พ.ศ. 2563 มากที่สุดในสัดส่วนร้อยละ 88.8 เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการและขาดแคลนแรงงานของบริษัทในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ) และ จังหวัดซึ่งเป็นตัวแทนพื้นที่ที่มีแรงงานจำนวนมาก นอกจากนี้ยังพบปัญหาของแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษ (EEC) คือ การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ขาดแคลนแรงงานที่มีความสามารถเฉพาะทาง และปัญหาแรงงานไม่มีความอดทน เลือกลงงาน ต้องการค่าจ้างสูง และมีการเปลี่ยนงานบ่อย มีอัตราการลาออกจากงานสูง ทั้งนี้ได้สรุปผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานของแต่ละจังหวัด ช่วงปี พ.ศ. 2563-2568 ของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการคาดการณ์ความต้องการแรงงานแบ่งตามจังหวัด ช่วงปี พ.ศ. 2563-2568

ความต้องการแรงงาน		2563	2564	2565	2566	2567	2568
	(คน)						
ชลบุรี	กรณีสูง	1,031,284	1,017,731	1,013,399	1,016,517	1,025,796	1,040,281
	กรณีฐาน	1,031,284	1,016,300	1,009,402	1,008,999	1,013,915	1,023,266
	กรณีต่ำ	1,031,284	1,014,870	1,005,412	1,001,516	1,002,134	1,006,467
ระยอง	กรณีสูง	582,504	587,927	597,739	611,354	628,351	648,426
	กรณีฐาน	582,504	587,199	595,431	606,924	621,215	638,019
	กรณีต่ำ	582,504	586,311	593,127	602,514	614,137	627,742
ฉะเชิงเทรา	กรณีสูง	446,880	454,863	465,015	477,102	490,949	506,428
	กรณีฐาน	446,880	454,243	463,231	473,661	485,394	498,319
	กรณีต่ำ	446,880	453,624	461,451	470,237	479,883	490,311

จากตารางที่แสดงข้างต้น พบว่า ความต้องการแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพิ่มขึ้นทั้ง 3 สมมติฐาน โดยกรณีต่ำ หมายถึง สมมติฐานที่ให้การเติบโตระหว่างปีที่ทำการศึกษาลดลงร้อยละ 50 ของอัตราการเติบโตเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริง กรณีฐาน หมายถึง สมมติฐานที่ให้การเติบโตระหว่างปีที่ทำการศึกษามีการเติบโตคงที่ และกรณีสูง หมายถึง สมมติฐานที่ให้การเติบโตระหว่างปีที่ทำการศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 50 ของอัตราการเติบโตเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจริง โดยจังหวัดที่มีค่าความคาดการณ์ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นสามารถเรียงลำดับได้เป็น จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดระยอง ในขณะที่จังหวัดชลบุรีมีความต้องการลดลงเล็กน้อยในปี พ.ศ. 2568 ในด้านค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ที่จะเป็นการคาดการณ์ในส่วนของค่าจ้างที่แท้จริง กล่าวคือ ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินหารด้วยดัชนีราคาผู้บริโภคหรืออัตราเงินเฟ้อของแต่ละจังหวัด และเมื่อพิจารณาข้อมูลย้อนหลังจะพบว่า การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละครั้งจะปรับเพิ่มตามค่าครองชีพของแต่ละจังหวัด ดังนั้น การคาดการณ์ในช่วงปี พ.ศ. 2563 - 2568 จึงมีสมมติฐานให้ค่าจ้างมีการปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 รวมกับค่าเฉลี่ยของอัตราเงินเฟ้อระหว่างปี พ.ศ. 2554 - 2563 ของแต่ละจังหวัด (มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง, 2564) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าอัตราค่าจ้างจะปรับเพิ่มขึ้นตามอัตราเงินเฟ้อเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน แต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานยังปรากฏให้เห็นดังเช่นผลการศึกษาข้างต้น เนื่องจากหลายองค์การประสบปัญหาด้านการเปลี่ยนงานของแรงงาน เหตุเพราะพนักงานต้องการค่าจ้างที่สูงกว่าที่ได้รับอยู่ในขณะนั้นและการเลือกงานให้เหมาะสมกับตนเอง

จากความสำคัญของปัญหาและแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยพบประเด็นที่สามารถนำมาศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในการศึกษาระดับความตั้งใจลาออก ระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัย เพศ อายุ ภาระทางครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งจากแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องยืนยันว่าตัวแปรดังกล่าวส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการลดอัตราการลาออกของพนักงาน เป็นแนวทางในการคาดการณ์และวางแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมทั้งแนวทางในการวางแผนพัฒนา ฝึกทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานและองค์การให้ทันกับการพัฒนาของเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มการขยายตัวเพิ่มขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน

และเป็นแนวทางในการรักษาไว้ซึ่งการเป็นพนักงานขององค์กรอันเกิดจากความเต็มใจที่จะคงอยู่ และพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วยความเต็มใจและนำพาองค์กรก้าวไปข้างหน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

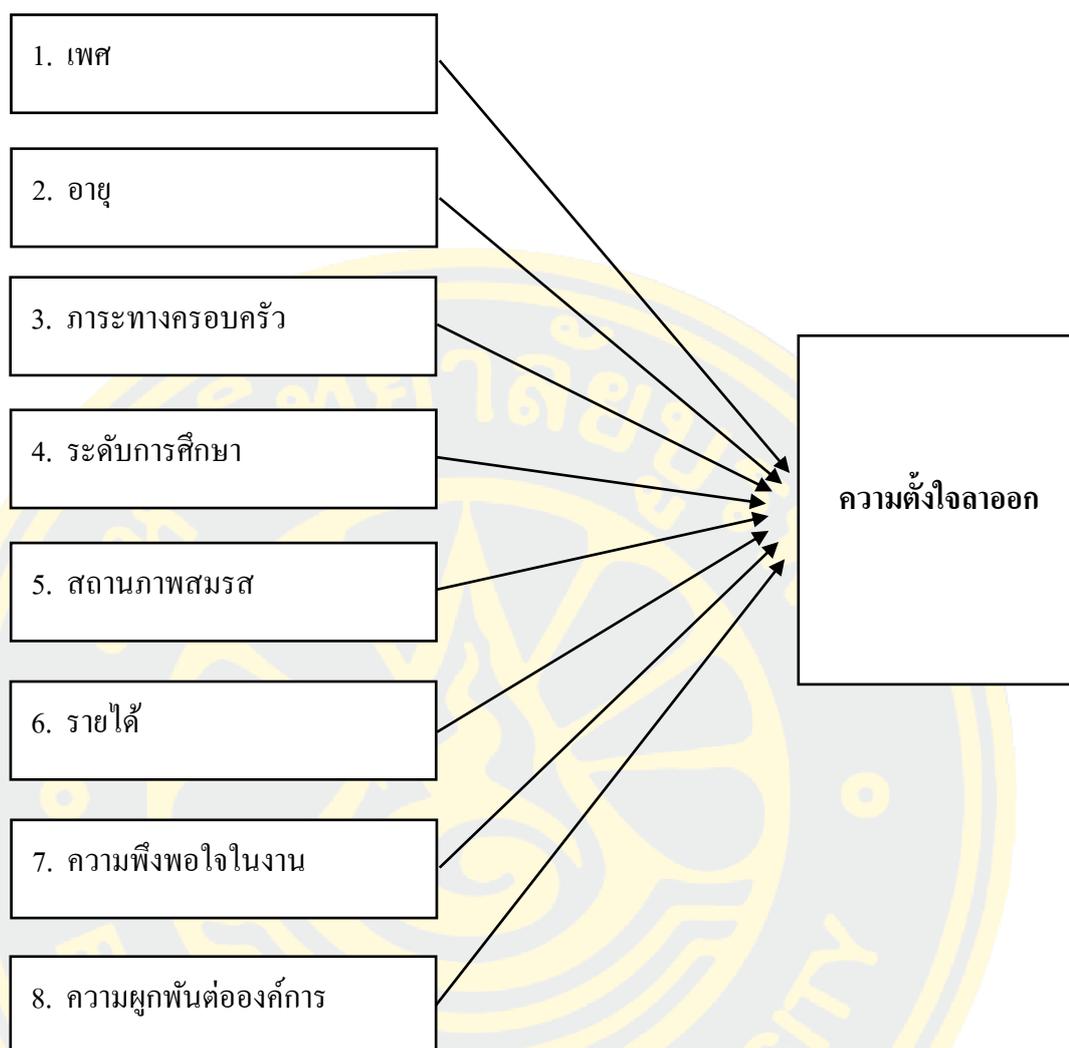
1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

สมมติฐานของการวิจัย

1. เพศส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. อายุส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
3. ภาระทางครอบครัวส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
4. ระดับการศึกษาส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
5. สถานภาพสมรสส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
6. รายได้ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
7. ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
8. ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลายท่าน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Nadiri and Tanova (2010) มาเป็นกรอบในการศึกษาความตั้งใจลาออก สำหรับการศึกษาระดับปริญญาโทที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Spector (1996) ที่แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยเมื่อพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางานใหม่ของพนักงานและเมื่อค้นพบทางเลือกใหม่ที่ดีกว่าปัจจุบันก็จะนำไปสู่การลาออก และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Mowday et al. (1982) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการลาออกได้แม่นยำมากกว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจ เนื่องจากการลาออกไม่ใช่การปฏิเสธงานแต่เป็นการแสดงออกถึงการปฏิเสธต่อองค์กร รวมถึงจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด (รายละเอียดตามตารางที่ 2) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำ กลุ่มเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ 8 ตัวแปร ได้แก่
 - 1.1 เพศ (Gender)
 - 1.2 อายุ (Age)
 - 1.3 ภาระทางครอบครัว (Family burden)

1.4 ระดับการศึกษา (Education level)

1.5 สถานภาพสมรส (Marital status)

1.6 รายได้ (Income)

1.7 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจ่ายค่าตอบแทน 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) ผู้บังคับบัญชา 4) สวัสดิการ 5) รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน 6) ระเบียบข้อบังคับของการทำงาน 7) เพื่อนร่วมงาน 8) ลักษณะงาน 9) การสื่อสาร

1.8 ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจลาออก (Intention to quit)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน มกราคม พ.ศ. 2564 ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2567

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหรือนักทรัพยากรบุคคลในการบริหาร และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคล

3. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่จะสะท้อนให้เห็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้มแข็งในองค์กรของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ความตั้งใจลาออก หมายถึง ระดับความคิดของพนักงานที่คิดถึงการลาออกจากการเป็นสมาชิกองค์กรด้วยความสมัครใจ โดยการแสดงออกมาในรูปแบบความคิด ความรู้สึก และความพยายามในการหางานใหม่ ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา

เจนเนอเรชันวาย หมายถึง กลุ่มประชากรที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2543 หรือกลุ่มประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 24 - 44 ปี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง

องค์กร หมายถึง บริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง

พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำและปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ในบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง

เพศ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกลักษณะทางกายภาพออกเป็นชายกับหญิง

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ภาระทางครอบครัว หมายถึง ภาระทางครอบครัวทางด้านเศรษฐกิจและด้านอื่นๆ ของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำแนกเป็น โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นเงินประจำในแต่ละเดือนตามจริงของพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความชอบหรือพอใจที่มีต่องานที่ทำอยู่ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีส่วนช่วยให้งานประสบความสำเร็จ โดยกล่าวถึง องค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่เป็นจำนวนเงินในรูปแบบของเงินรายเดือนที่พนักงานได้รับจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่
 2. การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นไปในลำดับที่สูงกว่าตำแหน่งเดิมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
 3. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้างาน หรือบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้ปฏิบัติงาน มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม กำกับและดูแลผู้บังคับบัญชาในการทำงาน
 4. สวัสดิการ หมายถึง ความช่วยเหลือ หรือการตอบแทนขององค์กรที่มีให้พนักงานขององค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่
 5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งตอบแทนจากองค์กรที่มอบให้แก่พนักงานเมื่อพนักงานสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 6. ระเบียบข้อบังคับของการทำงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ ข้อบังคับขององค์กรที่จัดทำขึ้นเพื่อการควบคุม กำกับ ดูแล เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร
 7. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง พนักงานคนอื่นที่เป็นสมาชิกขององค์กรเดียวกันกับพนักงาน มีบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือสมาชิกในการทำงานในองค์กร
 8. ลักษณะงาน หมายถึง ความเหมาะสมของงานที่ทำอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงาน
 9. การสื่อสาร หมายถึง การติดต่อ พูดคุย ของพนักงานในองค์กรเดียวกันในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามแนวทางปฏิบัติขององค์กร
- ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ทศนคติทางบวกและพฤติกรรมที่เป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กรของพนักงาน ที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมถึงมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยกล่าวถึง องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดี มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกและสังคม ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับในแนวทางปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นสาระสำคัญได้ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย
 - 1.1 ความหมายและคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
 - 1.2 พฤติกรรมการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกและความตั้งใจลาออก
 - 2.1 ความหมายของการลาออกและความตั้งใจลาออกจากงาน
 - 2.2 การวัดความตั้งใจลาออกจากงาน
 - 2.3 ผลกระทบจากการลาออกจากงานของพนักงาน
 - 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน
 - 3.3 การวัดความพึงพอใจในงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.3 การวัดความผูกพันต่อองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา
 - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในช่วงระหว่างและภายหลังการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา
6. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
7. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอร์ชันวาย

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความของเจนเนอร์ชันวายไว้อย่างแพร่หลายมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้การศึกษาที่ผ่านมาได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะ ค่านิยม และการใช้ชีวิตของเจนเนอร์ชันวาย โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่อให้เกิดความเข้าใจประชากรกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่มีขนาดใหญ่และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของโลกในขณะนี้

1. ความหมายและคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย

เจนเนอร์ชันวาย เป็นกลุ่มประชากรที่เกิด ในช่วงต้นปี ค.ศ. 1980 จนถึงช่วงปลายปี ค.ศ. 1990 และเมื่อเทียบกับการนับแบบปี พ.ศ. จะตรงกับกลุ่มประชากรที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2543 ทั้งนี้ เมื่อเทียบอายุในปี พ.ศ. 2567 ประชากรกลุ่มเจนเนอร์ชันวายจะมีอายุระหว่าง 24 - 44 ปี (บุญช่วย ศิลาหม่อม, 2560; วันปรีดี คำพมิ่ง, 2563) จากผลการศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านพบว่า คุณลักษณะของประชากรกลุ่มเจนเนอร์ชันวายมีคุณสมบัติที่เหมือนกันคือ เป็นกลุ่มประชากรที่มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสูง เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดมาในยุคโลกาภิวัตน์เป็นช่วงที่เกิดความเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ส่งผลให้มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้ดี อีกทั้งยังสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ได้อย่างดีเยี่ยม ชอบทำงานเป็นทีม รักความก้าวหน้า มุ่งผลสำเร็จเป็นสำคัญ มองโลกในแง่ดี ฉลาดยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ (บุญช่วย ศิลาหม่อม, 2560, มนัสวี ศรีนนท์, 2561, วันปรีดี คำพมิ่ง, 2563) ในขณะเดียวกันก็เป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ชอบกฎระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับ (กชพรรณ จิงตระการ, 2561; วันปรีดี คำพมิ่ง, 2563) ให้ความเคารพต่อความสามารถของตัวบุคคลไม่ใช่ความอาวุโส ทำให้ถูกมองว่าเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่มีความอดทน ไม่ชอบวางแผน (มนัสวี ศรีนนท์, 2561; วันปรีดี คำพมิ่ง, 2563) และชอบเปลี่ยนงานบ่อยเพราะมักมองหาหน้าที่ชอบและยึดถือความพึงพอใจเป็นหลัก (กชพรรณ จิงตระการ, 2561) ผลการศึกษาของ บุญช่วย ศิลาหม่อม (2560) และ วันปรีดี คำพมิ่ง (2563) ได้สรุปเพิ่มเติมว่า ประชากรกลุ่มเจนเนอร์ชันวายมีคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างจากเจนเนอร์ชันรุ่นก่อน คือ เป็นคนที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ชอบตั้งคำถาม มีความสามารถที่จะทำหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่ไม่มีการประเมินถึงผลลัพธ์ที่จะตามมา สอดคล้องกับ มนัสวี ศรีนนท์ (2561) ที่สรุปว่า เจนเนอร์ชันวาย ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้างานหรือการขู่ม็อกจากพ่อแม่และต้องการความชัดเจนในการทำงาน

Howa (2006 as cited in Benckendorff et al., 2010) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความเป็นเจนเนอร์ชันวายไว้ 7 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. เป็นกลุ่มที่มีความพิเศษ คือ เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดมาในช่วงที่มีความก้าวหน้าด้านดิจิทัลสูง อีกทั้งยังเกิดมาในช่วงที่มีการเข้มงวดในการคุมกำเนิด ส่งผลให้ประชากรกลุ่มนี้ได้รับการดูแลที่ดี พร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน เป็นรุ่นที่มีการอบรมแบบส่งเสริมเชิงบวกมากกว่าการลงโทษ และยังเป็นกลุ่มที่ได้รับความคาดหวังจากครอบครัวสูง

2. เป็นกลุ่มที่ได้รับการปกป้อง คือ เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดมาพร้อมกับการปกป้องรอบด้าน ทั้งจากครอบครัวและสังคมโดยมีการริเริ่มนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยคุ้มครองหลาย ๆ นโยบาย

3. เป็นกลุ่มที่มีความมั่นใจ คือ เป็นกลุ่มประชากรที่มีการยอมรับความไม่แน่นอน และอาศัยประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต ซึ่งหากเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่ง เจนเนอเรชันวัยจะไม่ได้รับผลกระทบมากนักเนื่องจากความเข้าใจในความไม่แน่นอน

4. เป็นกลุ่มที่มุ่งเน้นความเป็นทีม คือ เป็นกลุ่มประชากรที่มีแนวโน้มที่จะทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามเป็นทีมมากกว่ารุ่นอื่น ๆ มีการเสริมคุณค่าของทีมและการร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. เป็นกลุ่มที่มีความเรียบง่าย คือ เป็นกลุ่มประชากรที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างเรียบง่าย โดยเลือกอาชีพที่มีความสมดุลในการดำเนินชีวิต ไม่มีการมุ่งมั่นมากเกินไปเพื่อหลีกเลี่ยงการดำเนินชีวิตแบบคนรุ่นก่อน

6. เป็นกลุ่มที่อยู่ภายใต้ความกดดัน คือ เป็นกลุ่มประชากรที่ได้รับความกดดันจากการคาดหวังและการวางแผนของคนรุ่นก่อนที่ไม่คำนึงถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตของประชากรกลุ่มนี้

7. เป็นกลุ่มที่มีเป้าหมาย หรือการบรรลุผล คือ เป็นกลุ่มประชากรที่ให้ความสำคัญกับการศึกษามากกว่าสิ่งอื่น

2. พฤติกรรมการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

Morton (2002 as cited in Benckendorff et al., 2010) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายไว้ว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายมีพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะเด่นชัด คือ ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันในที่ทำงาน แสวงหาตำแหน่งที่ให้ค่าจ้างเหมาะสมกับงาน มองหางานที่มีโอกาสในการก้าวหน้า และให้ความเคารพแก่ผู้นำที่ให้ความจริงใจกับพนักงานมากกว่าระดับอาวุโส ทั้งนี้ Richardson (2010 as cited in Benckendorff et al., 2010) ได้ทำการศึกษาเพื่อความเข้าใจทัศนคติของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีต่ออาชีพในอนาคตหรือการท่องเที่ยว โดยกล่าวถึงการศึกษาคุณลักษณะและความแตกต่างของปัจจัยในการเลือกอาชีพของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย และจัดลำดับความสำคัญในการเลือกอาชีพจากการเลือกปัจจัยดังต่อไปนี้

1. งานที่มีความสุข
2. งานที่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย
4. งานที่ปลอดภัย
5. อาชีพที่ให้ความท้าทายทางความคิด
6. ข้อเสนอและการส่งเสริมที่ดี
7. งานที่ทำให้มีความสามารถในการทำซ้ำได้
8. การสร้างรายได้สูงตลอดระยะเวลาการทำงาน
9. งานที่จะมีส่วนร่วมในสังคม
10. งานที่สามารถใช้ทักษะระดับมหาวิทยาลัยของตนได้
11. งานที่ได้รับการถ่ายทอดทักษะได้
12. งานที่ได้รับความนับถือ
13. งานที่ง่าย
14. งานที่มีทรัพยากรและอุปกรณ์คุณภาพสูง
15. โอกาสในการเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศ
16. การเคลื่อนย้ายงาน (ง่ายต่อการหางานได้ทุกที่)
17. งานที่สามารถใช้ชีวิตร่วมกับพ่อแม่ได้อย่างง่ายดาย
18. เงินเดือนเริ่มต้นที่ดี
19. งานที่สามารถดูแลคนอื่นได้
20. งานที่เสนอโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติม

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับงานที่สามารถใช้ชีวิตร่วมกับพ่อแม่ได้มากที่สุดถึงร้อยละ 93.1 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย ร้อยละ 73.3 งานที่ปลอดภัย ร้อยละ 68.3 ความสามารถที่สามารถทำได้ด้วยตัวเอง ร้อยละ 62.3 และการหารายได้สูงตลอดระยะเวลาการทำงาน ร้อยละ 59.6

ในด้านของพฤติกรรม เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ (2557) ได้สรุปไว้ว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นแบบกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำ ไม่ต้องการการชี้แนะว่าควรหรือไม่ควรทำอะไรแต่มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ดี ทั้งยังให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน

สรุปได้ว่า เจนเนอเรชั่นวาย หมายถึง กลุ่มประชากรที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2543 และเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2567 จะมีช่วงอายุตั้งแต่ 24 - 44 ปี เป็นกลุ่มประชากรที่เป็นทรัพยากรหลัก

ขององค์การในปัจจุบัน คุณลักษณะเด่นคือเป็นกลุ่มประชากรที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง รักอิสระและไม่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ในด้านพฤติกรรม กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงที่เทคโนโลยีเฟื่องฟูจึงมีความสามารถในเรื่องเทคโนโลยีสูง ทั้งยังสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้เจนเนอเรชั่นวายเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น คิดเร็วทำเร็ว แต่มีความอดทนต่ำจึงมักที่จะเลือกทำในสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ และเพราะเป็นกลุ่มประชากรที่ให้ความสำคัญที่ความสามารถของบุคคลมากกว่าการลำดับอาวุโสจึงมักถูกมองว่าเป็นคนก้าวร้าว ในด้านพฤติกรรมการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายมีลักษณะเด่นคือชอบการทำงานเป็นทีมมากกว่าทำคนเดียว ให้ความสำคัญกับความสำเร็จด้วยวิธีการใหม่ ๆ ชอบความท้าทายและแสวงหาประสบการณ์ให้ตนเองอยู่เสมอ ลักษณะเช่นนี้ทำให้เจนเนอเรชั่นวายมองว่าองค์การเป็นเพียงเป้าหมายหนึ่งในชีวิตและพร้อมจะก้าวไปข้างหน้าอยู่เสมอ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกและความตั้งใจลาออกจากงาน

1. ความหมายของการลาออกและความตั้งใจลาออกจากงาน

Pigors and Meyers (1973 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลัม โยธิน, 2555) ได้ให้คำนิยามของการลาออกไว้ว่า การลาออก หมายถึงการเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่มีการเข้าและออกจากองค์การ และ Sayles and Strauss (1977) ให้ความหมายไว้ว่า การลาออก หมายถึงการสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานขององค์การใดองค์การหนึ่ง โดยอาจเกิดได้จากการสมัครใจหรือไม่สมัครใจ ทั้งที่หลีกเลี่ยงได้หรือหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสำหรับการลาออกแบบหลีกเลี่ยงไม่ได้นั้นอาจจะเกิดจากสาเหตุจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเจ็บป่วย การเกษียณ หรือการตาย เป็นต้น และการออกจากงานที่หลีกเลี่ยงได้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานที่มีรูปแบบการควบคุมจากนายจ้างที่มีความเข้มงวดเกินไป โดยการลาออกนี้ทำให้องค์การต้องแสวงหาบุคคลอื่นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ทั้งนี้การลาออกด้วยความสมัครใจ เป็นการลาออกภายหลังจากที่มีการตัดสินใจของบุคคลด้วยเหตุผลหรือปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์ส่งผลให้การตัดสินใจนี้เป็นการตัดสินใจลาออกในที่สุด และการลาออกนี้มักจะส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การไม่มากนักน้อยตามตำแหน่งของพนักงาน

ความตั้งใจลาออกจากงาน (Intention to quit) หมายถึง ความคิดสมัครใจต้องการที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากรขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่เมื่อมีโอกาส เพื่อไปทำงานที่องค์การแห่งใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพในอนาคตอันใกล้ (Nadiri & Tanova, 2010) ในขณะที่ Steers (1977) กล่าวว่าความตั้งใจลาออกจากงาน คือ ความพร้อมของพฤติกรรมที่จะแสดงถึงความต้องการลาออกจากงาน ส่วน Arnold and Feldman (1982) บอกว่า ความตั้งใจลาออกเป็นความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและ

มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ และ Mowday et al. (1982) กล่าวว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากความรู้สึกของพนักงานที่ไม่พึงพอใจที่จะเป็นพนักงานขององค์กรอีกต่อไปเป็นตัวกระตุ้นและส่งผลให้เกิดการลาออก

2. การวัดความตั้งใจลาออกจากงาน

การศึกษาสาเหตุของความตั้งใจลาออกจากงานของ Arnold and Feldman (1982) ใช้แบบคำถามการวัดความตั้งใจลาออกจากงานเป็นคำถามที่วัดด้วยมาตรวัด 7 ระดับ ประกอบไปด้วย 2 คำถาม คือ 1) ความเป็นไปได้ที่จะหาสถานที่ทำงานใหม่ในปีหน้า และ 2) ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเดิมเพื่อไปทำงานที่ใหม่

Nadiri and Tanova (2010) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญในภาคการบริการ เนื่องจากการบริการไม่สามารถแยกออกจากส่วนของผู้ให้บริการได้ ดังนั้น การเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจจะไม่เพียงเพิ่มพฤติกรรมบทบาทของพนักงานผ่านพฤติกรรมที่เป็นผลเมืองขององค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรภาคการบริการและนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมบริการ แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน

นักวิจัยพบความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างความพึงพอใจในงานของพนักงานและการรับรู้ของลูกค้าเกี่ยวกับคุณภาพการบริการ พบว่าพนักงานที่พึงพอใจในงานจะส่งผลในการส่งมอบบริการที่ดีขึ้น และส่งผลเชิงบวกต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าและการบอกต่อแบบปากต่อปาก ตลอดจนมีผลต่อความภักดีของลูกค้า ดังนั้น การมีฐานลูกค้าประจำที่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันเช่นนี้ จะเพิ่มรายได้ ลดต้นทุน และสร้างส่วนแบ่งการตลาดได้ ด้านความยุติธรรมในองค์กรแสดงให้เห็นว่าเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการทำงานของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ผู้จัดการในภาคบริการจำเป็นต้องมีความเข้าใจในแนวคิดเรื่องความยุติธรรมในองค์กร มีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของความยุติธรรมในองค์กรและผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมบริการ แนวคิดนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่ต้องการพัฒนานโยบายและขั้นตอนให้เป็นสถาบันมากขึ้น

ท่ามกลางการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นและการเปลี่ยนแปลงอย่างมากที่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในไชปรัสเหนือ ผู้จัดการโรงแรมและนักลงทุนต่างชาติจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการปรับปรุงบริการเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานโรงแรมในไชปรัสเหนือกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ พฤติกรรมที่เป็นผลเมืองในองค์กรของพนักงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากโรงแรมและ

หางานอื่น และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน การรับรู้โดยรวมเกี่ยวกับความยุติธรรมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน การศึกษาในปัจจุบันดูที่การรับรู้ของความยุติธรรมแบบกระจาย เชิงขั้นตอนและเชิงปฏิสัมพันธ์ ว่าผลกระทบที่มีต่อทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานแตกต่างกันหรือไม่ การศึกษาวิเคราะห์ว่าการรับรู้ความยุติธรรมตามขั้นตอน (เกี่ยวกับความยุติธรรมของกฎและขั้นตอน) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผลเมืองในองค์กรของพนักงานเป็นหลักหรือไม่ ในขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมแบบกระจาย (เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่พนักงานได้รับจากองค์กร) อาจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงเป็นหลัก และวิเคราะห์ว่าการรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมผลเมืองในองค์กรอย่างไร

การรับรู้ความยุติธรรม ถือเป็นตัวแปรที่ใช้อธิบายในการวิจัยในองค์กร โดยความยุติธรรมในองค์กรสามารถอธิบายการรับรู้ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เกี่ยวกับความเป็นธรรมของการได้รับการปฏิบัติจากองค์กร และปฏิกิริยาทางพฤติกรรมต่อการรับรู้ดังกล่าว ความยุติธรรมมีแนวคิดสามมิติ คือ ความยุติธรรมแบบกระจาย ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ และความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ มีการตั้งสมมติฐาน คือ เสนอความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์กรทั้งสองรูปแบบกับผลลัพธ์ส่วนบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการลาออก ประชากรกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้มาจากโรงแรม 5 ดาวสี่แห่งในไชปรัสเหนือ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่น่าจะเป็น แบบสอบถาม 300 ชุดถูกแจกจ่ายให้กับผู้จัดการและพนักงานที่เต็มใจเข้าร่วมในการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามสองรูปแบบ คือ สำหรับพนักงานและผู้จัดการ ผลการวิจัยพบว่า ในบรรดาผู้จัดการ ร้อยละ 90.4 เป็นผู้ชาย และร้อยละ 9.6 เป็นผู้หญิง ร้อยละ 65.4 เป็นชาวท้องถิ่นในขณะที่ร้อยละ 34.6 มาจากตุรกี ระดับการศึกษาของผู้จัดการคือ อาชีวศึกษา ร้อยละ 9.6 ปริญญาตรี ร้อยละ 67.3 และระดับบัณฑิตศึกษา ร้อยละ 23.1 อายุงานของผู้จัดการอยู่ที่ร้อยละ 54.8 ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 15.4 6-10 ปี และร้อยละ 30.8 มากกว่า 10 ปี ในบรรดาพนักงาน ร้อยละ 34.6 เป็นผู้หญิง ในขณะที่ร้อยละ 63.5 เป็นผู้ชาย ร้อยละ 82.7 ของพนักงานมีอายุระหว่าง 21 ถึง 30 ปี และพนักงานร้อยละ 82 เป็นคนท้องถิ่น และพนักงานร้อยละ 17.3 มาจากตุรกี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์กรกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานต่าง ๆ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร ความตั้งใจในการลาออก และความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร ความตั้งใจในการลาออก และความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมแบบกระจายมีแนวโน้มที่จะเป็นตัวทำนายที่ชัดเจนกว่าตัวแปรการศึกษาทั้งหมด เมื่อเทียบกับความยุติธรรมเชิง

กระบวนการ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความเป็นธรรมของผลลัพธ์ส่วนบุคคลที่พนักงานได้รับอาจส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรมากกว่าความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากกระบวนการขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าแม้ว่าความพึงพอใจในงานที่ดีขึ้นดูเหมือนจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร แต่ความยุติธรรมในองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างมากต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร และความพึงพอใจในงาน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาสาเหตุของความตั้งใจลาออกจากงานในอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง โดยได้ใช้ตัววัดความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงาน เป็นคำถาม 3 คำถาม วัดด้วยมาตรวัด 5 ระดับ คือ คำถามประกอบด้วย ความบ่อยครั้งในการคิดเรื่องการลาออก โอกาสการได้งานใหม่ในปีถัดไป และความตั้งใจจะลาออกจากงานในปีถัดไป และผู้วิจัยได้ใช้ตัวชี้วัดดังกล่าวมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้

3. ผลกระทบจากการลาออกจากงานของพนักงาน

เพราะทรัพยากรที่สำคัญของทุกองค์กรคือทรัพยากรบุคคล การลาออกของพนักงานจึงส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการลาออกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ผลกระทบต่อองค์กร

การขาดทรัพยากรบุคคลทำให้องค์กรสูญเสียโอกาสในการแข่งขัน เนื่องจากขีดความสามารถการแข่งขันที่ลดลง ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง เกิดความสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สูญเสียค่าใช้จ่ายและเวลาเนื่องจากต้องฝึกฝนอบรมทักษะ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเทียบเท่าและสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนพนักงานคนเดิมที่ลาออกไป (สลักจิต ดันติบุญทวีวัฒน์, 2556)

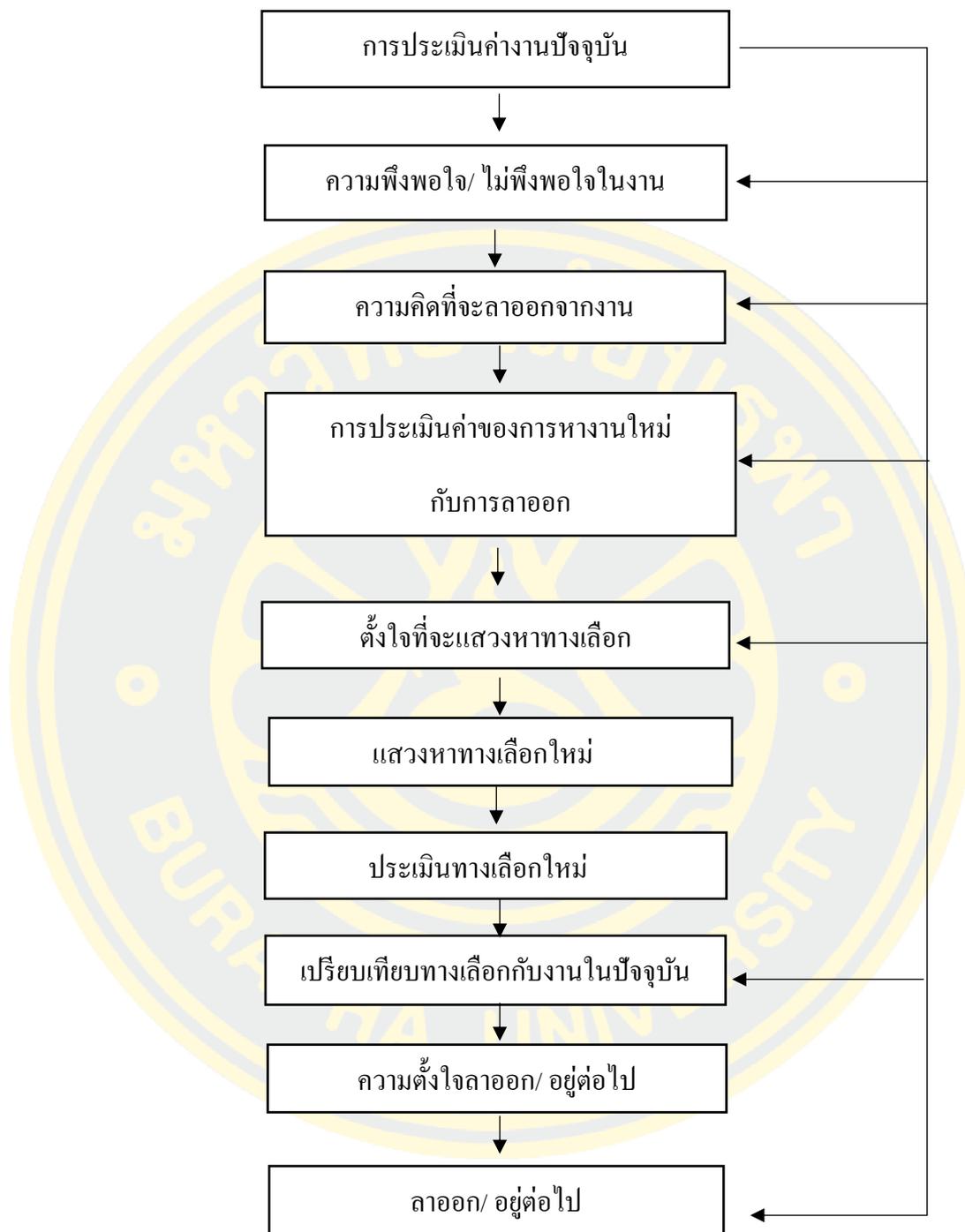
3.2 ผลกระทบต่อตัวบุคคล

นอกจากผลกระทบต่อองค์กรแล้ว กับตัวบุคคลก็ได้รับผลกระทบในด้านความรับผิดชอบงานของพนักงานที่คงอยู่ กล่าวคือ ได้รับการมอบหมายงานแทนในส่วนที่พนักงานที่ลาออกไปจนกว่าองค์กรจะสามารถหาพนักงานมาปฏิบัติหน้าที่แทนได้ (อมรรัตน์ สว่างอารมย์, 2549) หรือหากจำนวนพนักงานที่เหลืออยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรอาจลดการจ้างงานลงทำให้พนักงานที่คงอยู่ต้องรับภาระงานนั้นต่อไป และเมื่อใดก็ตามที่พนักงานที่คงอยู่มีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นด้วยเหตุจากการลาออกของพนักงานในทีมเดียวกันและภาระเหล่านั้นตกมาเป็นของตน เมื่อนั้นพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยภาระงานที่หนักขึ้นอาจเกิดความรู้สึกนึกคิดที่จะพิจารณาว่า เหตุใดบุคคลนั้นถึงตัดสินใจลาออกจากงาน และเกิดการแสวงหางานใหม่ที่สามารถให้ความพึงพอใจได้ดีกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนั้น

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก

Mobley et al. (1982) ได้สร้างแบบจำลองกระบวนการของการลาออกโดยที่มุ่งเน้นไปที่ความพึงพอใจในงานที่นำไปสู่การลาออก และได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าความไม่พึงพอใจในงานจะก่อให้เกิดความคิดที่จะลาออกเป็นลำดับขั้นดังภาพที่ 2 จนนำไปสู่การลาออกในที่สุด





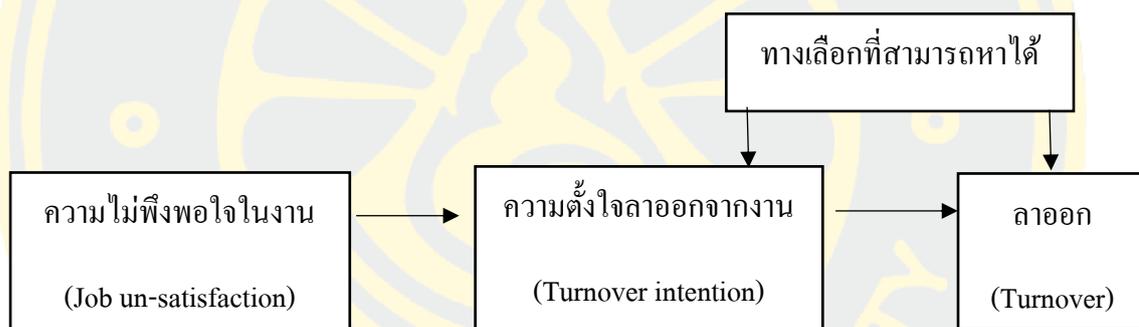
ภาพที่ 2 แบบจำลองการลาออกจากงานของ Mobley et al. (1982)

จะเห็นได้ว่าจุดเริ่มต้นที่ทำให้บุคคลนึกถึงการลาออกจากงานคือความไม่พึงพอใจในงาน จากนั้นจึงเริ่มมีการหางานใหม่ โดยเมื่อสามารถหางานใหม่ได้บุคคลนั้นต้องตัดสินใจว่าจะทำงานที่เดิมหรือลาออก ทำให้เกิดพฤติกรรมการลาออกจากรองการในที่สุด

ต่อมา Mowday et al. (1982) ได้สรุปสาเหตุของความตั้งใจลาออกของบุคคล โดยมีสาเหตุมาจาก 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่

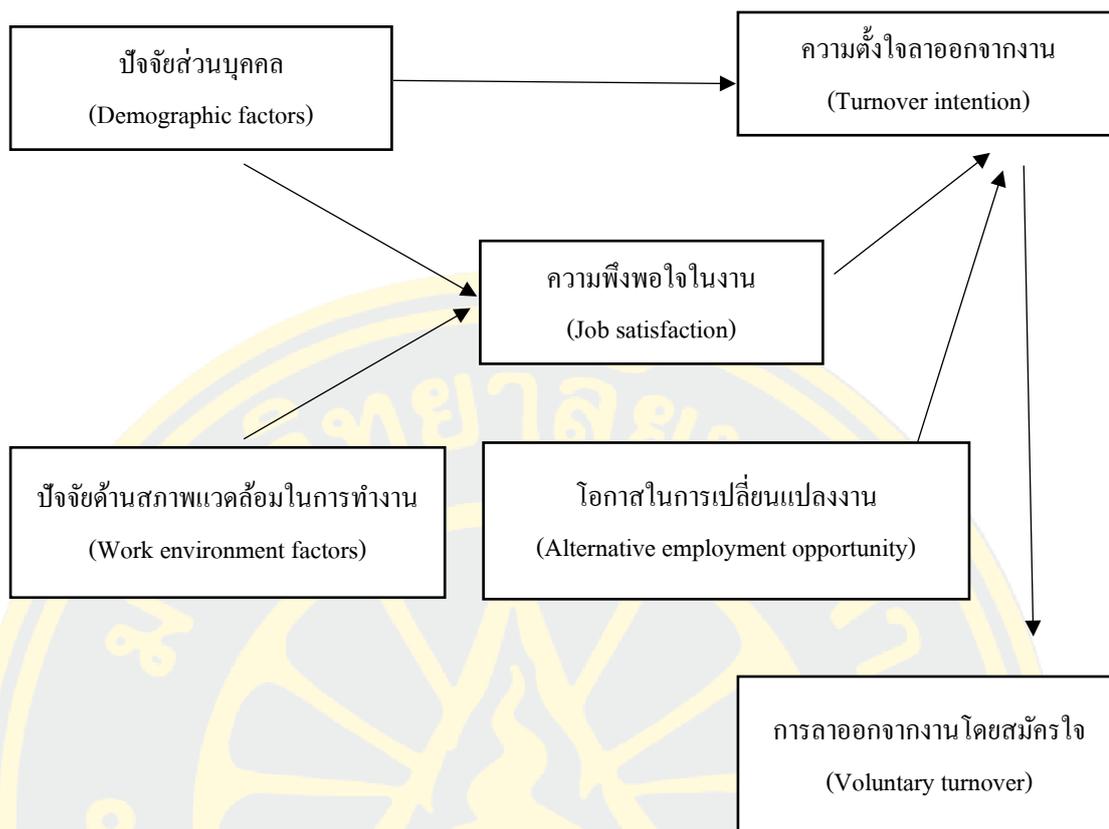
1. ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน ที่สามารถนำไปสู่ความตั้งใจลาออก เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่องาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น
2. ปัจจัยที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับงาน เช่น สถานภาพสมรส ครอบครัว การฝึกงาน หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

การศึกษาของ Spector (1996) มีความสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่าน และแสดงให้เห็นว่าความไม่พึงพอใจในงานมีอิทธิพลนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก โดยเริ่มจากบุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางานใหม่ของพนักงานและเมื่อค้นพบทางเลือกใหม่ที่ดีกว่าก็จะนำไปสู่การลาออกเป็นขั้นตอนสุดท้าย ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แนวคิดกระบวนการลาออกจากงานของ Spector (1996)

Eric et al. (2001) ได้นำเสนอแบบจำลองกระบวนการลาออก โดยมีผลเริ่มต้นมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ที่ศึกษาด้าน เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลางาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นำไปสู่ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออก จนถึงนำไปสู่พฤติกรรมการลาออกจากงานโดยสมัครใจ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แบบจำลองกระบวนการลาออกของ Eric et al. (2001)

จากภาพที่ 4 จะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานนำไปสู่ความตั้งใจลาออก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ตามแนวคิดของ Jewell (1998 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลัมโยธิน, 2555) สรุปว่า ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลตอบสนองต่อบริบทของการทำงานหรือเป็นเจตคติ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น และเป็นหนึ่งในตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะชอบงานที่ทำอยู่ในขณะนั้น ในขณะที่แนวคิดของ Muchinsky (1998 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลัมโยธิน, 2555) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการลาออกจากงานไว้ว่า เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ก็จะเกิดความรู้สึกอยากลาออกจากองค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่นำไปสู่การแสวงหางานใหม่ แต่เมื่อเปรียบเทียบต้นทุนในการลาออกแล้วพบว่าต้นทุนสูงกว่าย่อมมีความเป็นไปได้ที่จะกลับมาพิจารณาการทำงานที่ทำ

อยู่ในปัจจุบันใหม่ และมีความเป็นไปได้ที่พนักงานจะกลับมามีความพึงพอใจในงาน ในขณะที่เดียวกัน หากพนักงานพบว่าต้นทุนในการแสวงหางานใหม่ไม่สูงมากนักโอกาสในการเกิดความต้องการลาออกจากองค์กรก็จะสูงขึ้น อย่างไรก็ตามอาจมีปัจจัยเสริมอย่างอื่นที่เป็นปัจจัยผลักดันหรือมีเหตุจำเป็นบางประการที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานได้เช่นเดียวกัน

2. ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ปรกรณ์ ลิมโยธิน (2555) สรุปว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากราชการอย่างมีนัยสำคัญในระดับสถิติที่ .01 Jewell (1998 อ้างถึงใน ปรกรณ์ ลิมโยธิน, 2555) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เป็นทัศนคติ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานของตนที่ทำอยู่และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน นั่นคือหากบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานสูงบุคคลนั้นก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ นิตพล ภูตะโชติ (2556) ที่กล่าวว่า ทุกองค์การเริ่มให้ความสนใจในประเด็นความพึงพอใจในงานของพนักงานมากขึ้น เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะหากพนักงานเกิดความรู้สึกในด้านลบกับองค์การจะส่งผลให้พนักงานเกิดความคับข้องใจ ทุกองค์การจึงมีความต้องการให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงานเพื่อลดปัญหาด้านความขัดแย้ง ลดการขาดแคลนพนักงานเนื่องจากการลาออกจากราชการของพนักงาน

3. การวัดความพึงพอใจในงาน

แบบสอบถามของ Spector (1985) ได้ออกแบบเพื่อวัดความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยประเมินความพึงพอใจในงานใน 9 ด้าน คือ 1) การจ่ายค่าตอบแทน 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) ผู้บังคับบัญชา 4) สวัสดิการ 5) รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน 6) ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน 7) เพื่อนร่วมงาน 8) ลักษณะงาน 9) การสื่อสาร เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 36 ข้อ ได้แก่

1. ฉันรู้สึกว่าคุณได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมสำหรับงานที่ฉันทำ
2. มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในงานน้อยในงานของฉัน
3. ผู้บังคับบัญชาของฉันมีความสามารถในการทำงาน
4. ฉันไม่พอใจกับผลประโยชน์ที่ได้รับ
5. เมื่อฉันทำงานได้ดีฉันได้รับการยอมรับอย่างที่ควรได้รับ
6. กฎระเบียบและขั้นตอนหลายอย่างขององค์การทำให้การทำงานที่ดีเป็นเรื่องยาก

7. ฉันชอบเพื่อนร่วมงานที่ฉันทำงานด้วย
8. บางครั้งฉันมีความรู้สึกว่างงานของฉันไม่มีความหมาย
9. เหมือนว่าการสื่อสารในองค์กรจะดี
10. การเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นไปได้น้อยและล่าช้าเกินไป
11. ผู้ที่ทำผลงานได้ดีมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม
12. หัวหน้างานของฉัน ไม่ยุติธรรมกับฉัน
13. สวัสดิการที่ได้รับมีความเท่าเทียมองค์กรอื่น
14. ฉันไม่รู้สึกร่างงานที่ฉันทำได้รับการชื่นชม
15. ความพยายามในการทำงานให้ดีของฉัน ไม่ถูกปิดกั้นด้วยกฎระเบียบ
16. ฉันพบว่าฉันต้องทำงานหนักขึ้นเพราะเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความสามารถ
17. ฉันชอบงานที่ฉันทำ
18. เป้าหมายขององค์กรไม่มีความชัดเจนสำหรับฉัน
19. ฉันรู้สึกว่างองค์กรไม่เห็นคุณค่าเมื่อนึกถึงสิ่งที่เขาทำให้
20. พนักงานมีความเติบโตอย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น
21. หัวหน้างานไม่ค่อยสนใจความรู้สึกของพนักงาน
22. สวัสดิการที่ได้รับมีความเป็นธรรม
23. มีรางวัลสำหรับพนักงานเพียงเล็กน้อย
24. ฉันต้องทำงานหลายอย่างมากเกินไป
25. ฉันรู้สึกมีความสุขกับเพื่อนร่วมงาน
26. บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าเกิดอะไรขึ้นในองค์กร
27. ฉันรู้สึกมีความภูมิใจในงานของฉัน
28. ฉันรู้สึกพึงพอใจกับโอกาสการขึ้นเงินเดือน
29. ผลตอบแทนที่ได้ไม่มีความเหมาะสม
30. ฉันชอบหัวหน้างาน
31. ฉันต้องทำงานกับเอกสารมากเกินไป
32. ฉันไม่รู้สึกร่างความพยายามของฉันได้รับค่าตอบแทนอย่างที่ควรจะเป็น
33. ฉันมีความพึงพอใจในโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง
34. มีความขัดแย้งและโต้เถียงในที่ทำงานมากเกินไป
35. ฉันรู้สึกสนุกกับงาน
36. งานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้รับการอธิบายอย่างครบถ้วน

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นในแบบสอบถามของ Spector พบว่ามีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 แสดงให้เห็นว่าเป็นชุดเครื่องมือที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้วิจัยจึงได้นำเครื่องมือนี้ไปปรับปรุงเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันและพัฒนาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ค่านิยม และบทบาทของตน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยการมีส่วนร่วม ส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของ Steers (1977) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกของพนักงานใน 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กร

2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การทุ่มเทในการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ

3. พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร คือ พนักงานมีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าขององค์กรอื่นก็ตาม หรือแม้แต่ในสภาวะวิกฤติพนักงานจะไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร

เช่นเดียวกับความคิดเห็นของ Kahn (1990) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นการทำงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของพนักงานที่มีต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านร่างกาย คือการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความรู้ความเข้าใจ คือความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ

3. ด้านความรู้สึกในการปฏิบัติงาน หรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรทั้งทางบวก

และทางลบ

จากความคิดเห็นของนักวิชาการแต่ละท่านสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ทำให้พนักงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด โดยความผูกพันนี้เกิดจากการได้รับการตอบสนองและส่งเสริมจากองค์กรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร และสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานได้ดี นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977) เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากโดยจะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดี เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่ต่อเพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากร Buchanan (1974) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ คือ

1. การแสดงออกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างสุดกำลังเพื่อแสดงถึงความเกี่ยวข้องกับองค์กร
3. มีความจงรักภักดี มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Mowday et al. (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการลาออกได้แม่นยำมากกว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจ เนื่องจากการลาออกไม่ใช่การปฏิเสธงานแต่เป็นการแสดงออกถึงการปฏิเสธต่อองค์กร ทั้งยังได้แบ่งประเภทของความผูกพันออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แนวคิดประเภททัศนคติ ที่ถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่แสดงถึงความความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวพันกันอย่างแนบแน่น เพราะมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

2. แนวคิดประเภทพฤติกรรม ที่มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยการสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ต่อตนเองมิใช่ต่อองค์กรและสาเหตุของความผูกพันเกิดจากการลงทุน เช่น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ เป็นต้น

3. การวัดความผูกพันต่อองค์กร

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนาโดย Mowday et al. (1979) เป็นมาตรวัดที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติของ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

คำถามที่ใช้ในแบบสอบถามเป็นคำถามเชิงประมาณค่าตั้งแต่ระดับ 1-5 แบ่งความหมายเป็น เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีข้อคำถามที่เป็นความหมายเชิงลบและเชิงบวกจำนวน 15 ข้อ ได้แก่

1. ข้าพเจ้ามีความเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ
2. ข้าพเจ้ามักบอกกับเพื่อนข้าพเจ้าว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่นั้นเป็นองค์กรที่ดี
3. ข้าพเจ้าจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร
4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์กรมีความคล้ายคลึงกับค่านิยมของข้าพเจ้า
5. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. องค์กรนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่
7. ข้าพเจ้าดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น
8. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นห่วงอนาคตขององค์กร
9. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย
10. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กรเพียงเล็กน้อย
11. ข้าพเจ้าสามารถทำงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันได้
12. หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าออกจากองค์กร
13. ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรนี้อีกนานเท่าใด ข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าจะได้ประโยชน์อะไรมากไปกว่านี้
14. ข้าพเจ้ารู้สึกว่า มีหลาย ๆ โอกาสที่ขาดโอกาสที่ข้าพเจ้าจะเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์กรนี้
15. ข้าพเจ้าตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ Mowday et al. (1979) มาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในสภาพปัจจุบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา

ธนา จินดาโชตินันท์ (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความตั้งใจลาออกโดยมีความผูกพันกับองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความตั้งใจลาออกและศึกษาบทบาทของความผูกพันกับองค์กรที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล จากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทเอกชนจำนวน 411 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและวิเคราะห์โมเดลริสเรล โดยตัวแปรที่ใช้ ได้แก่ แรงจูงใจในกิจกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันกับองค์กร และความตั้งใจลาออก ผลการศึกษาพบว่า ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกที่ใช้มาตรวัดตัวแปรทั้งสี่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนจำนวน 660 คน ใช้มาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน มาตรวัดความพึงพอใจในงาน มาตรวัดความผูกพันกับองค์กรและมาตรวัดความตั้งใจลาออก ใช้โปรแกรมลิสเรลในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกมีอิทธิพลในทางลบของความผูกพันกับองค์กรและความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกในทางตรง

สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยหลักค่านและปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 427 คน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่างกัน

ชลภัศสรณ์ ศรีวรรณภทร และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกช่างโซ่อุปทาน กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความตั้งใจลาออกและ

อิทธิพลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทานของบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณแบบขั้นต้น ผลการศึกษาพบว่า มีตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความไม่ชัดเจนในงาน 2) การรับรู้การเมืองในองค์กร 3) อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน โดยมีปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมากที่สุด

วิโรจน์ สิมะทองธรรม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ของธนาคารพาณิชย์ไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและแนวทางการแก้ปัญหาการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ของธนาคารพาณิชย์ไทย เป็นการวิจัยแบบผสม โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 488 คน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง ส่วนในเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์จากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าเพศชาย กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 22-25 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าช่วงอายุอื่น และระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจลาออกมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาอื่น ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม และ จารุวรรณ สกุลคู (2560) ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 699 คน ใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าโมเดลโครงสร้างสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานและสามารถทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานได้

ดาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เป็นการทำการวิจัยเชิงปริมาณ

รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน ใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีความสำคัญตามลำดับ

กัญญาภัค พิพัฒน์เอี่ยมทอง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐมมากที่สุด คือปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

จุฑารัตน์ อันวิเศษ และ จิราพร ระโหฐาน (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเงินเนอเธอร์แลนด์บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเงินเนอเธอร์แลนด์ 2) เปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเงินเนอเธอร์แลนด์ 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการลาออกของพนักงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-Test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน และสมการถดถอยในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเงินเนอเธอร์แลนด์มีความตั้งใจลาออกจากงานที่แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ และสถานภาพสมรส และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเงินเนอเธอร์แลนด์ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรชัย จันศิษฏ์ยานนท์ และคณะ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรทางการแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน อุปสงค์ของงานและทรัพยากรที่ใช้ในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์ผลด้วยเทคนิคแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรทางการแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

William (2006) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานตัวแทนความร่วมมือ ส่วนขยายในจอร์เจีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลคงอยู่ของงานและพนักงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่นำไปสู่การลาออกของพนักงานส่วนขยาย ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานของส่วนขยายทั้งพนักงานเก่าและพนักงานปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของอาชีพสามารถสร้างความพึงพอใจให้พนักงานมากที่สุด รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยืดหยุ่นในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยที่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน ได้แก่ สมดุลระหว่างงานและครอบครัว ความไม่แน่นอนของงาน และสวัสดิการพนักงาน ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่การลาออกของพนักงาน ได้แก่ ความต้องการเวลา อัตรารายเดือนและสวัสดิการ

Abubakar and Kura (2015) ได้ศึกษาเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานหรือไม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายผลการศึกษาก่อนหน้าที่ศึกษาว่าเพศมีผลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานของ Eagly (1987 อ้างถึงใน Abubakar & Kura, 2015) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เป็นคำถามเกี่ยวกับการพิจารณาความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงงานในปัจจุบันของพนักงาน ด้วยมาตรวัดเป็นระดับคะแนนตั้งแต่ 1-7 คะแนน และเพศจะถูกวัดจากตัวแปรคือ เพศชาย = 1 เพศหญิง = 2 ผลการศึกษาจะถูกวิเคราะห์และนำเสนอเป็นข้อมูลในเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าเพศมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงาน

Wilkerson (2016) ได้ศึกษาเหตุผลที่เงินเนอเรชั่นวายลาออกจากที่ทำงาน กรณีศึกษาการศึกษาเกี่ยวกับการสำรวจเชิงคุณภาพโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นเหตุผลการลาออกจากงานของเงินเนอเรชั่นวายจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้แก่ แรงจูงใจ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความสนใจในงาน โอกาสในการก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน ความเป็นธรรมชาติของหัวหน้างาน นโยบายและกฎของบริษัท สถานะความมั่นคงในงาน ความเป็นมิตรของหัวหน้างานและสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลมากที่สุดและเพื่อระบุแนวทางในการรักษาพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เป็นเหตุผลสำหรับการลาออกของเงินเนอเรชั่นวายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความภาคภูมิใจต่อองค์กร และค่าตอบแทนที่ได้รับ

Thomas (2016) ได้ศึกษาผลกระทบต่อเงินเนอเรชั่นวายและการรักษาพนักงานในบริษัท แอโรสเปซ ของโอคลาโฮมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการรักษาพนักงานในบริษัทแอโรสเปซ โอคลาโฮมา โดยเน้นที่พนักงานเงินเนอเรชั่นวาย ด้วยการศึกษาตัวแปรด้านการรับรู้ ความสัมพันธ์กับนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเงินเนอ

เรชั่นวาย รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่เป็นพนักงานของบริษัทจำนวน 8 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานไม่มีความพึงพอใจในงานและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานใหม่ เนื่องจากความคาดหวังของพนักงานไม่เป็นไปตามต้องการ คือ ขาดการได้รับการยอมรับและผลตอบแทนที่เหมาะสม

Horng (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในอุตสาหกรรมอาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย คือ ค่าตอบแทน ความเป็นผู้นำ การฝึกอบรมและการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในอุตสาหกรรมอาหารใน Iskandar Malaysia จำนวน 314 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ใช้สถิติการทดสอบความน่าเชื่อถือและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัย 6 ประการที่ศึกษามีผลโดยตรงในเชิงบวกต่อการรักษาพนักงานในกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในอุตสาหกรรมอาหาร โดยความพึงพอใจในงาน ความเป็นผู้นำ และค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสามอันดับแรกที่มีผลโดยตรงต่อการรักษาพนักงาน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในช่วงระหว่างและภายหลังการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา

ชิดชนก ศรีรักรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยและสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและสำรวจ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ในปัจจัยจงใจและปัจจัยค้ำจุน ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นในภาพรวมระดับมาก สำหรับปัจจัย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และระยะเวลาในการเดินทาง ไม่ส่งผลกระทบต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ปัจจัยแรงจูงใจไม่ส่งผลกระทบต่อการลาออก ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนในด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภรณ์ชนัน ปานนาค และ ศุภกานต์ ปริดาวิภาต (2563) ได้ศึกษาแนวทางการลดอัตราการลาออกของพนักงานคลินิก ABC มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่ออัตราการลาออกของ

พนักงาน เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาแนวทางในการป้องกันการลาออกและวิธีการจูงใจพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออกไปแล้วจำนวน 5 คนและเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับพนักงานที่ยังปฏิบัติงานอยู่จำนวน 62 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ และใช้ SWOT Analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูลองค์การ ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุการตัดสินใจลาออกของพนักงานคลินิก ABC มีอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร

สัทัญญา ชมภูษ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก และศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และการวิเคราะห์แบบถดถอย พบว่า เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ อายุการทำงานและตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน และปัจจัยด้านเงินเดือนที่เป็นปัจจัยค้ำจุน ส่งผลทางลบต่อความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สวิต ใจมั่น (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต ความสมดุลในชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการทำงานของแพทย์ที่จบการศึกษาเฉพาะทาง สาขาเวชศาสตร์ครอบครัวในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิต และปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากการทำงานของแพทย์ที่จบการศึกษาเฉพาะทาง สาขาเวชศาสตร์ครอบครัวในประเทศไทย จำนวน 95 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติ Chi-square test หรือ Fisher's exact test และ Independent t-test ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดลาออกและโอนย้ายงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดโอนย้ายหรือลาออกจากราชการได้แก่ โอกาสเรียนต่อปริญญาโทหรือเฉพาะทาง ผู้บริหารหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา หน้าที่รับผิดชอบหนักเกินไป คุณภาพชีวิตโดยรวม ความพึงพอใจในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ศรสิรา วงศ์ศิริรุ่งเรือง (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยศึกษาผ่านปัจจัย 5 ปัจจัย คือ ผลตอบแทน สวัสดิการ โบนัส การ

พัฒนาตนเอง และความผูกพันกับองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสามารถเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ดังนี้ ด้านผลตอบแทน ด้านการพัฒนาตัวเอง ด้านโบนัส ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ

สรวยอัยย์ อนันตวิจักขณ์ และ ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานส่วนหน้าของธุรกิจโรงแรมในยุคความปกติใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานส่วนหน้าของธุรกิจโรงแรมในยุคความปกติใหม่กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานส่วนหน้าของธุรกิจโรงแรมในยุคความปกติใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน ใช้สถิติ ไคสแควร์ ค่าองค์ค่าอิสระ ค่าความน่าจะเป็น ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีกำลังสอง ผลการศึกษาพบว่า การศึกษานี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างการตัดสินใจลาออกกับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการตัดสินใจลาออก ค่าน้ำหนักมาตรฐานเท่ากับ -0.75 ซึ่งตัวแปรเชิงสาเหตุทุกตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจลาออกได้ร้อยละ 56

นงนุช ตันติวัฒนเสถียร (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงพยาบาลโสธร ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประเภทการจ้างงาน รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ภูมิลำเนา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัย

ด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท LLL จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ลานนาไม้อัดไทย จำกัด และแนวทางในการป้องกันและวิธีรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานของบริษัทลานนาไม้อัดไทย จำกัด ได้แก่ พนักงานไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน และไม่พึงพอใจในลักษณะงาน 2) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน การไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้ สถานที่ทำงานไม่มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่มีห้องน้ำที่เพียงพอ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ สถานที่ทำงานก่อให้เกิดอันตราย สถานที่ทำงานไม่มีห้องอาหารที่เพียงพอ และสถานที่ทำงานไม่มีความสะดวกสบาย ตามลำดับ

Albougami et al. (2020) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลที่จะลาออกจากงานปัจจุบันในซาอุดีอาระเบีย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลที่จะลาออกจากงานปัจจุบันในซาอุดีอาระเบีย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA และ t-test ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพยาบาลมีความพึงพอใจน้อยลงจะส่งผลให้อัตราการลาออกมากขึ้น และพบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพโสด มีเชื้อสายฟิลิปปินส์หรืออินเดีย ทำงานในแผนกการแพทย์และศัลยกรรม มีเงินเดือนต่อเดือนต่ำ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลที่ทำงานในซาอุดีอาระเบีย

Jahya (2020) ได้ศึกษาความตั้งใจลาออกของพนักงานเงินเนอเรนวาย โดยศึกษาปัจจัยการฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และวัฒนธรรมองค์กร พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ โดยการฝึกอบรมและพัฒนาสามารถพยากรณ์ความตั้งใจลาออกของพนักงานเงินเนอเรนวายได้ดีที่สุด

Pertiwi and Piartrini (2020) ได้ศึกษาผลกระทบของความไม่มั่นคงในการทำงานต่อความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะลาออก กรณีลาออกของพนักงานบริษัทอินโดจีนเซอร์วิส มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกที่เกิดจากความพึงพอใจในงานที่สำนักงานบริษัทอินโดจีน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้แนวทาง PLS เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 59 คน ผลการศึกษาพบว่า ความไม่มั่นคงในงานส่งผลในเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกแต่ส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานส่งผลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก และยังแสดงให้เห็นว่าความไม่มั่นคงในงานส่งผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อความตั้งใจที่จะลาออกที่เกิดจากความพึงพอใจในงาน

Abdul et al. (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะออกจากงาน เพื่อศึกษาตัวแปร ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในการทำงาน ฝั่งองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน ความเหมาะสมของฝั่งองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ส่งผลให้การลาออกของพนักงานน้อยลง ในขณะที่ความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบที่ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกมากขึ้น

Akpom and Ibegbulam (2023) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบรางวัลกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน การสำรวจเบื้องต้นของบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐบาลกลางในไนจีเรีย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระบบรางวัลผ่านตัวแปร 5 มิติ ได้แก่ เงินเดือน การยอมรับ การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก และค้นหาขอบเขตระบบรางวัลที่ทำนายความตั้งใจที่จะลาออกของบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐบาลกลางในไนจีเรีย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจที่จะลาออก กล่าวคือเมื่อเงินเดือนสูงขึ้นความตั้งใจลาออกของบรรณารักษ์จะลดลง

Zientara et al. (2023) ได้ศึกษาการแยกแยะกลไกที่อยู่เบื้องหลังความตั้งใจลาออกของพนักงานบริการที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ข้อมูลจากสหราชอาณาจักร มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าความเครียด ทุนทางจิตวิทยา ทุนทางสังคม ความไม่พอใจในงาน และความเชื่อเกี่ยวกับสภาพแรงงาน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริการที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาและความไม่พอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงาน ในขณะที่ความไม่พอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าผู้

ที่ไม่พึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะลาออกและไม่เห็นการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือในการแก้ไขสถานการณ์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งจากในประเทศและต่างประเทศพบว่านักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาหลายปัจจัย โดยผู้วิจัยได้สรุปและแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกและความตั้งใจลาออกของพนักงานที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังตารางที่ 2 โดยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่แสดงความหมายในตาราง คือ

- / หมายถึง ปัจจัยที่ศึกษาและส่งผลต่อความตั้งใจลาออก
- x หมายถึง ปัจจัยที่ศึกษาแต่ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก
- หมายถึง ปัจจัยที่ไม่ได้ศึกษา



ตารางที่ 2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกและความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ปัจจัย	นักวิชาการ	Mowday et al. (1979)	Mobley (1981)	Mobley et al. (1982)	Spector (1985)	Eric et al. (2001)	ธนา จินดาโชติรัตน์ (2556)	สลักจิต ตันติบุญ ทวีวัฒน์ (2556)
ความพึงพอใจในงาน		-	-	/	/	-	-	/
ความผูกพันต่อองค์กร		/	-	-	-	/	/	/
ความไม่มั่นคงในงาน		-	-	-	-	-	-	-
สภาพแวดล้อมในการทำงาน		-	-	-	-	/	-	-
โอกาสในการเปลี่ยนงาน		-	-	-	-	/	-	-
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		-	-	-	-	-	/	-
ความไม่ชัดเจนในงาน		-	-	-	-	-	-	-
ความรู้สึกลงใจต่อเมืองในองค์กร		-	-	-	-	-	-	-
ครอบครัว		-	/	-	-	-	-	-
เพศ		-	-	-	-	/	-	-
อายุ		-	-	-	-	/	-	-
ระดับการศึกษา		-	-	-	-	/	-	-
อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ		-	-	-	-	-	-	-
สถานภาพสมรส		-	-	-	-	-	-	-
อายุการทำงาน		-	-	-	-	/	-	-
ตำแหน่งงาน		-	-	-	-	-	-	-
ลักษณะของงาน		-	-	-	-	-	-	-
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม		-	-	/	-	-	-	-
ความสมดุลต่อชีวิตกับงาน		-	-	-	-	/	-	-
นโยบายการบริหาร		-	-	-	-	-	-	-
ความผูกพันในงาน		-	-	-	-	/	-	-
อุปสงค์ของงาน		-	-	-	-	-	-	-
ทรัพยากรที่ใช้ในงาน		-	-	-	-	-	-	-
การพัฒนาตนเอง		-	-	-	-	-	-	-
การได้รับการยอมรับ		-	-	-	-	-	-	-
ความเป็นผู้นำ		-	-	-	-	-	-	-
ความเครียดในการทำงาน		-	-	-	-	-	-	-
ฝั่งองค์กร		-	-	-	-	-	-	-
ระยะเวลาในการเดินทาง		-	-	-	-	-	-	-
ปัจจัยค่าจ้าง		-	-	-	-	-	-	-
ปัจจัยชูงใจ		-	-	-	-	-	-	-
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		-	-	-	-	-	-	-
โอกาสก้าวหน้าในงาน		-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัย	นักวิชาการ									
		จุฬารัตน์ อนุวิเศษ และ จิราพร ระโหฐาน (2562)	พรชัย จันทร์ชัยยานนท์ และ ดวงสมร รุ่งสวรรค์ โปर्थ (2562)	William (2006)	Abubakar and Kura (2015)	Wilkerson (2016)	Thomas (2016)	Hornig (2018)		
ความพึงพอใจในงาน		/	/	/	/	-	-	/		
ความผูกพันต่อองค์กร		-	/	-	-	/	-	-		
ความไม่มั่นคงในงาน		-	-	-	-	-	-	-		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน		/	-	-	-	/	-	-		
โอกาสในการเปลี่ยนงาน		-	-	-	-	-	-	-		
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		-	-	-	-	-	-	-		
ความไม่ชัดเจนในงาน		-	-	-	-	-	-	-		
ความรู้สึกลงใจต่อการเมืองในองค์กร		-	-	-	-	-	-	-		
ครอบครัว		-	-	/	-	-	-	-		
เพศ		-	-	-	/	/	-	-		
อายุ		-	-	-	-	-	-	-		
ระดับการศึกษา		-	-	-	-	-	-	-		
อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ		/	-	-	-	-	-	-		
สถานภาพสมรส		/	-	-	-	-	-	-		
อายุการทำงาน		-	-	-	-	-	-	-		
ตำแหน่งงาน		-	-	-	-	-	-	-		
ลักษณะของงาน		-	-	-	-	-	-	-		
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม		-	-	-	-	/	/	/		
ความสมดุลต่อชีวิตกับงาน		-	-	-	-	-	-	-		
นโยบายการบริหาร		-	-	-	-	/	-	-		
ความผูกพันในงาน		-	/	-	-	-	-	-		
อุปสงค์ของงาน		-	/	-	-	-	-	-		
ทรัพยากรที่ใช้ในงาน		-	/	-	-	-	-	-		
การพัฒนาตนเอง		-	-	-	-	-	-	-		
การได้รับการยอมรับ		-	-	-	-	/	/	-		
ความเป็นผู้นำ		-	-	-	-	/	-	/		
ความเครียดในการทำงาน		-	-	-	-	-	-	-		
ฝั่งองค์กร		-	-	-	-	-	-	-		
ระยะเวลาในการเดินทาง		-	-	-	-	-	-	-		
ปัจจัยค่าจ้าง		-	-	-	-	-	-	-		
ปัจจัยจิตใจ		-	-	-	-	-	-	-		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		-	-	-	-	-	-	-		
โอกาสก้าวหน้าในงาน		-	-	-	-	/	-	-		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัย	นักวิชาการ							
		จิตชนก ศรีรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์ (2563)	ภาวิชัย ปานาน และ ศุภสิทธิ์ ปริดิวิภาต (2563)	ต้นเหตุหา ชมบุญ (2563)	สภิส ใจมั่น (2563)	ศรित्रา วงศ์ศิริรุ่งเรือง (2565)	สงวณชัย อนันท์ จักรพันธ์ และ ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์ (2565)	
ความพึงพอใจในงาน	-	-	-	/	-	/		
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-	/	-		
ความไม่มั่นคงในงาน	-	-	-	-	-	-		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	-	-	-	-		
โอกาสในการเปลี่ยนงาน	-	-	-	-	-	-		
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	-	-	-	-	-	-		
ความไม่ชัดเจนในงาน	-	-	-	-	-	-		
ความรู้สึกลงใจต่อภารกิจ	-	-	-	-	-	-		
ครอบครัว	-	-	-	-	-	-		
เพศ	/	-	/	-	-	-		
อายุ	-	-	/	-	-	-		
ระดับการศึกษา	/	-	-	-	-	-		
อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ	-	/	/	-	/	-		
สถานภาพสมรส	/	-	/	-	-	-		
อายุการทำงาน	/	-	/	-	-	-		
ตำแหน่งงาน	/	-	/	-	-	-		
ลักษณะของงาน	-	/	-	/	-	-		
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	-	-	-	-	/	-		
ความสมดุลต่อชีวิตกับงาน	-	-	-	/	-	-		
นโยบายการบริหาร	-	/	-	-	-	-		
ความผูกพันในงาน	-	-	-	-	-	-		
อุปสงค์ของงาน	-	-	-	-	-	-		
ทรัพยากรที่ใช้ในงาน	-	-	-	-	-	-		
การพัฒนาตนเอง	-	-	-	/	/	-		
การได้รับการยอมรับ	-	-	-	-	-	-		
ความเป็นผู้นำ	-	-	-	/	-	-		
ความเครียดในการทำงาน	-	-	-	-	-	-		
ฝั่งองค์กร	-	-	-	-	-	-		
ระยะเวลาในการเดินทาง	/	-	-	-	-	-		
ปัจจัยค่าจ้าง	/	-	-	-	-	-		
ปัจจัยขวัญใจ	/	-	-	-	-	-		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-	/	-	-	-	-		
โอกาสก้าวหน้าในงาน	-	-	-	-	-	-		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัย	นักวิชาการ	นักวิชาการ								
		นงนุช ตันดิวัฒน์เสถียร (2565)	ณัฐพัชร วรพงษ์พิพัทธ์ และคณะ (2566)	Alboungami et al. (2020)	Jahya (2020)	Pertiwi & Piartrini (2020)	Abdul et al. (2021)	Akpom and Ibegbulam (2023)	Zientara et al. (2023)	
ความพึงพอใจในงาน		-	/	/	-	/	/	-	/	
ความผูกพันต่อองค์กร		-	-	-	-	-	/	-	-	
ความไม่มั่นคงในงาน		-	-	-	-	/	-	-	/	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน		-	-	-	-	-	-	x	-	
โอกาสในการเปลี่ยนงาน		-	-	-	-	-	-	-	-	
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		-	-	-	-	-	-	-	-	
ความไม่ชัดเจนในงาน		-	-	-	-	-	-	-	-	
ความรู้สึกลึกถึงการเมืองในองค์กร		-	-	-	-	-	-	-	-	
ครอบครัว		-	-	-	-	-	-	-	-	
เพศ	/	/	-	-	-	-	-	-	-	
อายุ	/	/	-	-	-	-	-	-	-	
ระดับการศึกษา	x	x	-	-	-	-	-	-	-	
อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ	/	/	-	/	-	-	-	/	-	
สถานภาพสมรส	x	x	-	/	-	-	-	-	-	
อายุการทำงาน	/	/	-	-	-	-	-	-	-	
ตำแหน่งงาน	x	x	-	-	-	-	-	-	-	
ลักษณะของงาน	-	-	-	/	-	-	-	-	-	
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	/	/	-	-	/	-	-	-	-	
ความสมดุลต่อชีวิตกับงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
นโยบายการบริหาร	/	/	-	-	-	-	-	-	-	
ความผูกพันในงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
อุปสงค์ของงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ทรัพยากรที่ใช้ในงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
การพัฒนาตนเอง	-	-	-	/	-	-	-	-	-	
การได้รับการยอมรับ	-	-	-	-	-	-	-	x	-	
ความเป็นผู้นำ	-	-	-	-	-	-	-	x	-	
ความเครียดในการทำงาน	-	-	-	/	-	/	-	-	-	
ฝั่งองค์กร	-	-	-	-	-	/	-	-	-	
ระยะเวลาในการเดินทาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ปัจจัยค่าจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ปัจจัยชูงใจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-	/	-	-	-	-	-	-	-	
โอกาสก้าวหน้าในงาน	/	/	-	-	-	-	-	x	-	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ทำการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขององค์กรมีหลายปัจจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกนำปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว สถานภาพสมรส รายได้ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว สถานภาพสมรส รายได้ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาและได้ผลลัพธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก โดยสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระได้ดังนี้

1. เพศ

มีการศึกษาส่วนหนึ่งเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์เกี่ยวกับเพศที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออก Abubakar and Kura (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานหรือไม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายผลการศึกษาก่อนหน้าที่ศึกษาว่าเพศมีผลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยอ้างอิงผลการศึกษาของ Eagly (1987 อ้างถึงใน Abubakar & Kura, 2015) ที่สรุปว่าเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากกว่าเพศชาย เช่นเดียวกับการศึกษาของ วิโรจน์ สิมะทองธรรม (2559) พบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าเพศชาย ในขณะที่ผลการศึกษาของ Wilkerson (2016) พบว่า เพศที่มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในทางอ้อม กล่าวคือ ความแตกต่างของเพศส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ สันหจุทา ชมภูณูช (2563) ที่พบว่า เพศที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

2. อายุ

อายุ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่แม้ไม่มีความเกี่ยวข้องกับงานหรือองค์กรแต่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยจากการศึกษาของ วิโรจน์ สิมะทองธรรม (2559) พบว่าพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 22-25 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าช่วงอายุอื่น สอดคล้องกับผลการศึกษานักวิจัยหลายท่านที่พบว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน (ดาวเดือน โลหิตปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี, 2561; นงนุช ต้นดีวัฒนเสถียร, 2565; สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ, 2558) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ สันหจุทา

ชมภูษ (2563) ที่พบว่า อายุที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแตกต่างกัน

3. ภาระทางครอบครัว

Mowday et al. (1981) กล่าวว่าปัจจัยด้านครอบครัวเป็นปัจจัยที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับงานแต่เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ William (2006) ที่พบว่าความไม่สมดุลของงานกับครอบครัวเป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงาน

4. ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับงานหรือองค์กรแต่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ตามการศึกษาของ วิโรจน์ สิมะทองธรรม (2559) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจลาออกจากราชการมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ในขณะที่การศึกษาของ ชิดชนก ศรีรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์ (2563) พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ

5. สถานภาพสมรส

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับงานหรือองค์กรแต่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานตามการศึกษาของ Mowday et al. (1982) ทั้งนี้ผลการศึกษาของ จุฑารัตน์ อันวิเศษ และ จิราพร ระโหฐาน (2562) พบว่าพนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีความตั้งใจลาออกจากราชการที่แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน และผลการศึกษาของ Albougami et al. (2020) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลที่จะลาออกจากราชการปัจจุบันในซาอุดีอาระเบีย พบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพโสด มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลที่ทำงานในซาอุดีอาระเบีย

6. รายได้

จากผลการศึกษาของนักวิจัยหลายท่าน พบว่ารายได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน หรือหมายถึงรายได้ที่ไม่สัมพันธ์กับงานที่ทำส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน (ดาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี, 2561) หมายถึงความยุติธรรมของรายได้ที่ได้รับ (ปกรณ ลิมโยธิน, 2555) ขณะที่ สุเบญญา ขวัญทอง และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2558) ได้สรุปผลการศึกษาว่าความแตกต่างด้านรายได้มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแตกต่างกัน (Wilkerson, 2016; Horng, 2018; ดาวเดือน โลหิตปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี, 2561; จุฑารัตน์ อันวิเศษ และ จิราพร ระโหฐาน, 2562) ในขณะที่ผลการศึกษาของ สันหจจุทา ชมภูษ (2563) พบว่า ปัจจัย

ด้านเงินเดือนส่งผลทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยอาจสรุปได้ว่าพนักงานที่ได้เงินเดือนน้อยมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับภาวะความมั่นคงทางการเงิน ส่งผลให้ต้องทำงานอย่างหนักหรือมองหาโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Jahya (2020) ที่พบว่า การจ่ายค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน Albougami et al. (2020) พบว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่อเดือนต่ำ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลที่ทำงานในซาอุดีอาระเบีย สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Chinwendu et al. (2023) ที่พบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจที่จะลาออก กล่าวคือเมื่อเงินเดือนสูงขึ้นความตั้งใจลาออกจะลดลง

7. ความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เป็นทัศนคติ เป็นอารมณ์ส่วนบุคคลที่มีต่องาน (ปกรณ์ ลิม โยธิน, 2555) จากการศึกษาของ สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ (2556) พบว่าความตั้งใจลาออกมีอิทธิพลในทางลบต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ ขณะที่ Horng (2018) บอกว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานมากที่สุด เช่นเดียวกับนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน (Mobley et al., 1982; Eric et al., 2001) คล้ายคลึงกับผลการศึกษาของ Abdul et al. (2021) ที่พบว่าความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกน้อยลง เช่นเดียวกับผลการศึกษาของนักวิจัยหลายท่านที่พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออก (กาญจนาภัก พิพัฒน์เอี่ยมทอง และ วิโรจน์ เจริญกุลเกษม, 2561; จุฑารัตน์ อันวิเศษ และ จิราพร ระโหลฐาน, 2562; สวิส ใจมั่น, 2563; สรวงอัยย์ อนันทวิจักษณ์ และไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์, 2565; ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ และคณะ, 2566; Albougami et al., 2020; Pertiwi & Piartrini, 2020; Zientara et al., 2023)

8. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ที่นักวิชาการมีความคิดเห็นตรงกัน คือ 1) ความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และ 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร (Sheldon, 1987; Steer & Porter, 1977; Neal & Northcraft, 1991 อ้างถึงในปกรณ์ ลิม โยธิน, 2555; กชพรรณ จิงตระการ, 2561) การศึกษาของ Steers (1977) และ Mowday et al. (1982) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการลาออกของพนักงานได้

อย่างแม่นยำ (ชนา จินดาโชตินันท์, 2556; สลักจิต ดันติบุญทวีวัฒน์, 2556; วิโรจน์ สิมะทองธรรม, 2559) คล้ายคลึงกับผลการศึกษาของ Abdul et al. (2021) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกน้อยลง และผลการศึกษาของ ศรีศรา วงศ์ศิริรุ่งเรือง (2565) พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

โครงสร้างเศรษฐกิจของไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากยิ่งขึ้นในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีความเข้มข้น โลกไร้พรมแดนที่สามารถเคลื่อนย้ายทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน องค์ความรู้ เทคโนโลยี ข่าวสาร หรือแม้กระทั่งทรัพยากรบุคคล ล้วนส่งผลให้การแข่งขันในตลาดโลกมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจที่มีการรวมตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในหลายปีที่ผ่านมาทำให้ประเทศไทยมีการพัฒนาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น คือ เศรษฐกิจมีการขยายขนาดใหญ่ขึ้น มีความเข้มแข็ง และมีความชัดเจนในด้านความร่วมมือกับนานาประเทศ แต่ในขณะเดียวกันระบบเศรษฐกิจของไทยก็มีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอก ส่งผลกระทบให้ความสามารถในการแข่งขันปรับตัวได้ช้า จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในทุกด้านเพื่อวางรากฐานของประเทศในระยะยาวอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559)

โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC เป็นโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก เริ่มต้นโครงการเมื่อปี พ.ศ. 2525 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2560) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาพื้นที่ใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง ซึ่งถือเป็นพื้นที่ที่ตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดีในภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่สามารถเชื่อมโยงไปยังประเทศจีนและอินเดียได้ และเป็น 3 จังหวัดที่เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมปิโตรเคมี พร้อมทั้งเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ ประกอบด้วย ท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือมาบตาพุด ทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง ทางรถไฟ และสนามบินอู่ตะเภา อีกทั้งยังมีแหล่งท่องเที่ยวสำคัญ คือ เมืองพัทยา ซึ่งเป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงทั่วโลก ที่สำคัญยังเป็นพื้นที่ที่สามารถรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมได้ จึงสามารถพัฒนาให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้เป็นอย่างดี โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน

ของประเทศไทย ส่งเสริมการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพิ่มการจ้างงาน รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิต และรายได้ของประชาชน

แนวทางการพัฒนาโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อยกระดับให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจชั้นนำ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนพัฒนา สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาโดยแบ่งออกเป็น 5 แนวทาง 3 ระยะ คือ

1. พัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ และเร่งรัดแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม ร่วมกับการวิจัยและพัฒนา
2. พัฒนาพื้นฐานการขนส่งให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล เพื่อเชื่อมโยงพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจให้มีศักยภาพและรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
3. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค บริการทางสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างสมดุลและกระจายผลประโยชน์สู่ชุมชน
4. พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองที่สำคัญให้เป็นเมืองนำอยู่ เอื้ออำนวยต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม
5. ให้สิทธิประโยชน์ อำนวยความสะดวกเพื่อดึงดูดอุตสาหกรรมเป้าหมาย

ในแผนงานพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกแบ่งระยะเวลาดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะสั้น (พ.ศ. 2559-2560) เร่งรัดโครงการด้านคมนาคมให้เป็นไปตามเป้าหมาย เพิ่มศักยภาพด้านการให้บริการสาธารณสุข และวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ระยะกลาง (พ.ศ. 2561-2563) พัฒนาเขตท่าเรือแหลมฉบังระยะที่ 3 รถไฟความเร็วสูง รถไฟรางเบาพัทยา ท่าเรือเฟอร์รี่ สิ่งอำนวยความสะดวกในสนามบินอู่ตะเภา ศูนย์ซ่อมอากาศยาน และฝั่งเมืองรวมชุมชน

ระยะยาว (พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป) พัฒนาสนามบินอู่ตะเภา ท่าเรือแหลมฉบังและท่าเรือมาบตาพุด ระบบราง ระบบน้ำ ให้เป็นเครือข่ายเชื่อมโยง (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2563)

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกนี้ นอกเหนือจากการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันแล้วนั้น ยังคาดว่าจะการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ขยายตัวร้อยละ 5 ต่อปีเป็นอย่างน้อย การเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวร้อยละ 10 ล้านคนต่อปี การลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ 400,000 ล้านบาทต่อปี คุณภาพชีวิตดีขึ้นและอัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 100,000 อัตราต่อปี รวมถึงการได้รับการบริการด้านสาธารณูปโภค ด้าน

สาธารณูปการและด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2559)

จากการเสนอแผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2560 – 2565 ในด้านกำลังแรงงาน (Labor force) พบว่าในปี พ.ศ. 2560 มีกำลังแรงงานรวม 2.45 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 6.42 ของกำลังแรงงานรวมของประเทศ จังหวัดที่มีกำลังแรงงานสูงสุดคือจังหวัดชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 59.30 จังหวัดระยอง คิดเป็นร้อยละ 23.04 และจังหวัดฉะเชิงเทรา คิดเป็นร้อยละ 17.66 มีการคาดการณ์ว่าผลจากการลงทุนของภาครัฐและภาคเอกชนจะทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจทั้งในระดับพื้นที่และในระดับประเทศ โดยกำลังแรงงานของประเทศช่วงปี พ.ศ. 2561-2564 เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 0.55 คาดว่ากำลังแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.44 และการเพิ่มขึ้นของอัตราการจ้างงานจะเพิ่มขึ้น 0.52 ล้านคนในช่วงเวลาเดียวกัน เมื่อพิจารณาความต้องการจ้างงานของผู้ประกอบการภายในพื้นที่ พบว่า ผลการสำรวจในเดือนกรกฎาคม ปี 2560 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของสถานประกอบการในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 3.35 ต่อปี ซึ่งแนวโน้มการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากนโยบายการพัฒนาพื้นที่ของรัฐบาลสามารถสะท้อนความต้องการการจ้างงานที่จะเพิ่มขึ้นตามแนวโน้มนั้น ประมาณการแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานในพื้นที่ที่จะเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 108,853 คนต่อปี ในช่วงปี พ.ศ. 2561 - 2564 และการจ้างงานในพื้นที่ที่จะเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 130,431 คนต่อปีในช่วงเดียวกัน ทั้งนี้กลับเป็นการสะท้อนความไม่เพียงพอของแรงงานในพื้นที่ที่จะตอบสนองการจ้างงานของสถานประกอบการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methodology) มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. กำหนดเกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง มีจำนวนบริษัทเอกชนทั้งสิ้น 7,559 แห่ง ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จำนวน 3,750 แห่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 1,583 แห่ง และจังหวัดระยอง จำนวน 2,226 แห่ง (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจของการทดสอบ (Power analysis) สำหรับสถิติ Regression โดยกำหนดขนาดค่าอิทธิพล ดังนี้ Effect size = .10, alpha = .05. power = .95 และจำนวนปัจจัยทำนาย เท่ากับ 10 ตัวแปร ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.7 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 254 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดและข้อมูลจากแบบสอบถามไม่

ครบถ้วนผู้วิจัย จึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 300 คน

การสุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จากจำนวนบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง จำนวน 7,559 แห่ง ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จำนวน 3,750 แห่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 1,583 แห่ง และจังหวัดระยอง จำนวน 2,226 แห่ง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลากเลือกบริษัทเอกชนในแต่ละจังหวัด โดยกำหนดจำนวนบริษัทเอกชนที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละจังหวัด ดังนี้ บริษัทเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 15 แห่ง จังหวัดระยอง จำนวน 10 แห่ง และจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 5 แห่ง รวมจำนวนบริษัทเอกชนทั้งสิ้น 30 แห่ง ทั้งนี้หากบริษัทเอกชนที่สุ่มได้ไม่อนุญาตให้ดำเนินการการวิจัยผู้วิจัยจะทำการสุ่มเลือกบริษัทเอกชนใหม่มาแทนจนครบจำนวนที่กำหนด

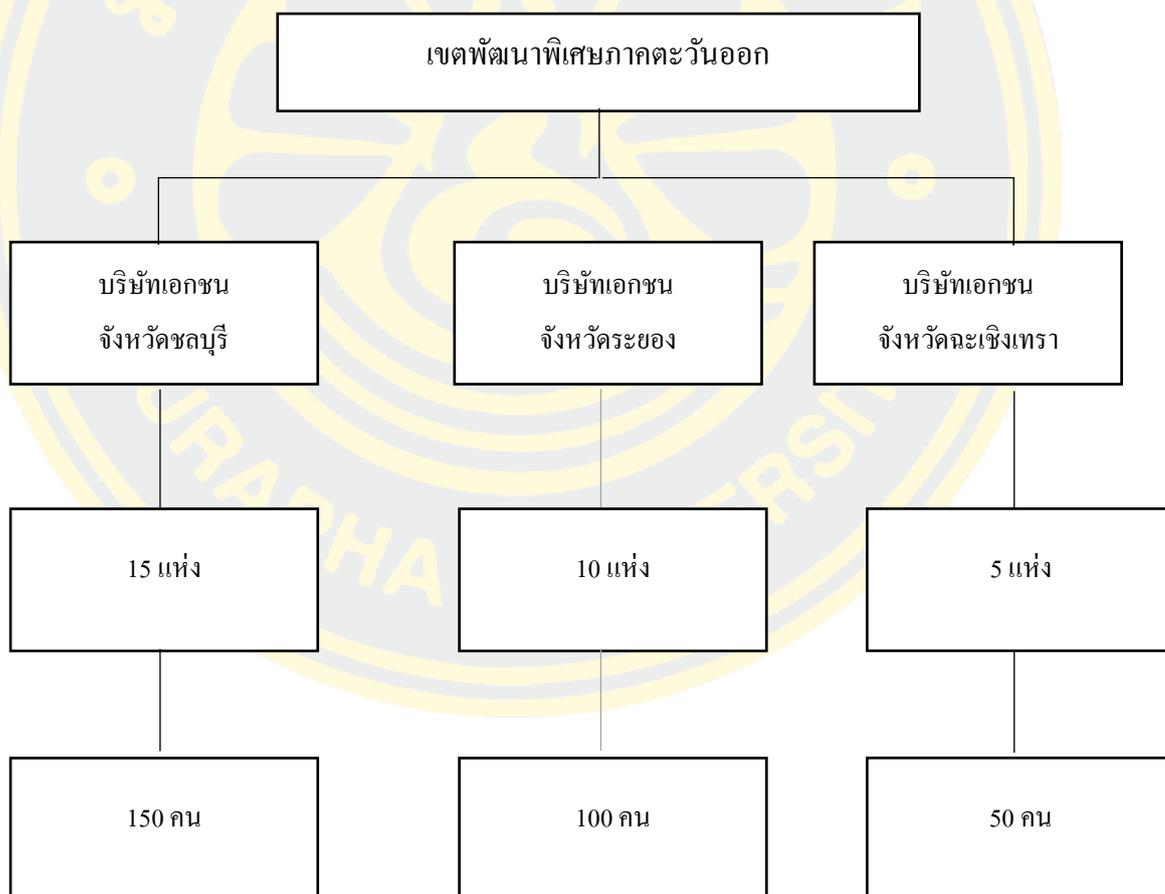
ขั้นตอนที่ 2 จากบริษัทเอกชนจำนวน 30 แห่ง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้สัดส่วนที่ไม่เท่ากัน (Non-Proportional stratified sampling) โดยจะเก็บข้อมูลจากพนักงานในแต่ละบริษัทจำนวน 10 คน ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากรายชื่อพนักงาน ในขั้นนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ในกรณีที่พนักงานที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่สามารถให้ข้อมูลได้ ผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างทดแทนให้ครบตามจำนวนที่กำหนด โดยการแสดงรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3 และภาพที่ 5

ตารางที่ 3 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างการวิจัย (n = 300)

เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก	บริษัทเอกชน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
จังหวัดชลบุรี	บริษัท A1	10
	บริษัท A2	10
	บริษัท A3	10
	บริษัท A4	10
	บริษัท A5	10
	บริษัท A6	10
	บริษัท A7	10
	บริษัท A8	10
	บริษัท A9	10
	บริษัท A10	10
	บริษัท A11	10
	บริษัท A12	10
	บริษัท A13	10
	บริษัท A14	10
	บริษัท A15	10
จังหวัดระยอง	บริษัท B1	10
	บริษัท B2	10
	บริษัท B3	10
	บริษัท B4	10
	บริษัท B5	10
	บริษัท B6	10
	บริษัท B7	10
	บริษัท B8	10
	บริษัท B9	10
	บริษัท B10	10

ตารางที่ 3 (ต่อ)

เขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	บริษัทเอกชน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
จังหวัดฉะเชิงเทรา	บริษัท C1	10
	บริษัท C2	10
	บริษัท C3	10
	บริษัท C4	10
	บริษัท C5	10



ภาพที่ 5 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ 8 ตัวแปร ได้แก่

1.1 เพศ (Gender)

1.2 อายุ (Age)

1.3 ภาระทางครอบครัว (Family burden)

1.4 ระดับการศึกษา (Education level)

1.5 สถานภาพสมรส (Marital status)

1.6 รายได้ (Income)

1.7 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจ่ายค่าตอบแทน 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) ผู้บังคับบัญชา 4) สวัสดิการ 5) รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน 6) ระเบียบข้อบังคับของการทำงาน 7) เพื่อนร่วมงาน 8) ลักษณะงาน 9) การสื่อสาร

1.8 ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจลาออก (Intention to quit)

รายละเอียดความหมายเชิงปฏิบัติการของตัวแปร แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ระดับการวัดตัวแปร
เพศ	การวัดเพื่อแบ่งแยกด้านเพศสภาพ โดยพิจารณาจากตัวเลือกดังนี้ - เพศหญิง - เพศชาย	Nominal scale
อายุ	จำนวนปีที่มีอายุจนถึงปัจจุบันเพื่อแบ่งแยกด้านอายุ โดยพิจารณาจากอายุของผู้ทำแบบสอบถาม	Ratio scale

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ระดับการวัดตัวแปร
ภาระทางครอบครัว	การวัดเพื่อแบ่งแยกด้านภาระทางครอบครัว โดยพิจารณาจากตัวเลือกดังนี้ - มีภาระทางครอบครัว - ไม่มีภาระทางครอบครัว	Nominal scale
ระดับการศึกษา	การวัดเพื่อแบ่งแยกด้านระดับการศึกษาสูงสุด โดยพิจารณาจากตัวเลือกดังนี้ - ต่ำกว่าปริญญาตรี - ปริญญาตรี/ เทียบเท่า - สูงกว่าปริญญาตรี	Ordinal scale
สถานภาพสมรส	การวัดเพื่อแบ่งแยกด้านสถานภาพสมรส โดยพิจารณาจากตัวเลือกดังนี้ - โสด - สมรส - หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	Nominal scale
รายได้	การวัดเงินรายได้รวมต่อเดือน	Ratio scale
ความพึงพอใจในงาน	ผลรวมของคะแนนความพึงพอใจด้านการจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ รางวัลจากผลการปฏิบัติการ ระเบียบข้อบังคับของการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสาร	Interval scale

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ระดับการวัดตัวแปร
1. การจ่ายค่าตอบแทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรต่อพนักงาน โดยวัดจากความพอใจในเรื่องต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมในงานที่ทำ - การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรมีความเป็นไปได้น้อยและล่าช้าเกินไป - ความพึงพอใจกับโอกาสการขึ้นเงินเดือน 	Interval scale
2. การเลื่อนตำแหน่ง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยวัดจากความพอใจในเรื่องต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในงานน้อยในสายงานที่ทำ - ผู้ที่ทำผลงานได้ดีมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมในองค์กร - พนักงานในองค์กรเติบโตอย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น - ความพึงพอใจในโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง 	Interval scale
3. ผู้บังคับบัญชา	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับหัวหน้างานในองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ โดยวัดจากความพอใจในเรื่องต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้างานมีความสามารถในการทำงาน - หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรม - หัวหน้างานไม่ค่อยสนใจความรู้สึกของลูกน้อง - หัวหน้างานเป็นที่ชื่นชอบ 	Interval scale

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ระดับการวัดตัวแปร
4. สวัสดิการ	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการขององค์กรต่อพนักงาน โดยวัดจากความพอใจในเรื่องต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรที่ปฏิบัติงาน - สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเท่าเทียมกับองค์กรอื่น - ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรและคิดว่าเป็นความเป็นธรรม 	Interval scale
5. รางวัลจากผลปฏิบัติการ	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับรางวัลจากผลปฏิบัติการจากองค์กรที่ให้พนักงาน โดยวัดจากความพอใจในเรื่องต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - การได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างเมื่อทำงานได้ดี - ความรู้สึกว้างานที่ทำไม่ได้รับการชื่นชม - องค์กรให้รางวัลสำหรับพนักงานน้อยเกินไป - การไม่ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมต่อความพยายามในการทำงาน 	Interval scale
6. ระเบียบข้อบังคับของการทำงาน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของการทำงานในองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ โดยวัดจากความพอใจในเรื่องต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - กฎระเบียบและขั้นตอนหลายอย่างขององค์กรขัดขวางแนวทางการทำงานที่ดี - ความพยายามในการทำงานที่ดีไม่ถูกปิดกั้นด้วยกฎระเบียบ - การมีภาระงานมากเกินไป - การทำงานกับเอกสารมากเกินไป 	Interval scale

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ระดับการวัดตัวแปร
7. เพื่อนร่วมงาน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร โดยวัดจากความพอใจในเรื่องต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน - การทำงานหนักขึ้นเพราะเพื่อนร่วมงานไม่มีความสามารถ - ความรู้สึกสนุกเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน - ในองค์กรของท่านมีความขัดแย้งและโต้เถียงกันมากเกินไป 	Interval scale
8. ลักษณะงาน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร โดยวัดจากความพอใจในเรื่องต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้สึกว่าบางครั้งงานไม่มีความหมาย - ความชอบงานที่ทำ - ความภูมิใจในงานที่ทำ - ความรู้สึกสนุกกับงาน 	Interval scale
9. การสื่อสาร	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กร โดยวัดจากความพอใจในเรื่องต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - การสื่อสารในองค์กรมีการสื่อสารที่ดี - เป้าหมายขององค์กรไม่มีความชัดเจน - ความไม่รู้ว่ามิอะไรเกิดขึ้นในองค์กร - งานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้รับการอธิบายอย่างครบถ้วน 	Interval scale
ความผูกพันต่อองค์กร	ผลรวมของคะแนนความรู้สึกของความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร	Interval scale

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ระดับการวัดตัวแปร
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	<p>ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบอกเล่าถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับองค์กรให้บุคคลอื่นว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ น่าทำงาน - ค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์กรมีความคล้ายคลึงกัน - ความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ - ความรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ - การไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กร - ความรู้สึกห่วงใย และคอยระวังไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย - ความรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่เคยทำงานมา 	Interval scale
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	<p>ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานมากเท่าที่คาดหวัง - ความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ - องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ - สามารถทำงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันได้ 	Interval scale

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ระดับการวัดตัวแปร
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรในเรื่องต่อไปนี้ - ความจงรักภักดีต่อองค์กร - การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ทำให้ลาออกจากองค์กร - ความรู้สึกว่าได้ประโยชน์ หากยังทำงานต่อไปกับองค์กรนี้ - การตัดสินใจทำงานที่องค์กร ถือเป็นการผิดพลาด	Interval scale
ความตั้งใจลาออก	ผลรวมของคะแนนความรู้สึกของความต้องการที่จะลาออกจากงานของพนักงานภายใน 1 ปี ในเรื่องต่อไปนี้ - ความถี่ของความคิดที่จะลาออกจากงาน - โอกาสที่จะได้งานใหม่ในปีหน้า - ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 1 ปี ข้างหน้า	Interval scale

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended questions) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว และสถานภาพสมรส และแบบสอบถามปลายเปิด (Opened-ended questions) ได้แก่ รายได้ และอายุ

ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อวัดองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบจำนวน 34 ข้อ มีข้อคำถามเป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 17 ได้แก่ ข้อที่ 1, 3, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 20, 23, 25, 28, 29, 30, 31 และมีข้อคำถามเป็นคำถามเชิงลบจำนวน 17 ได้แก่ ข้อที่ 2, 4, 9,

10, 12, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 26, 27, 32, 33, 34 โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในงาน	คะแนนคำถามเชิงบวก	คะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด/ไม่เห็นด้วย	1	5

ตอนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อวัดองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10 และเชิงลบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5, 11, 12, 13, 14, 15 โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนคำถามเชิงบวก	คะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด/ไม่เห็นด้วย	1	5

ตอนที่ 4 แบบวัดความตั้งใจลาออก มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-ended questions) มีรายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้

ข้อที่ 1 ความคิดบ่อยครั้งที่จะลาออกจากงาน	คะแนน
ไม่เคยคิดเลย	5
ไม่ค่อยได้คิด	4
คิดบ้างบางครั้ง	3
คิดอยู่บ่อย ๆ	2
คิดอยู่เสมอ	1

ข้อที่ 2 โอกาสมากน้อยที่จะได้งานใหม่ในปีหน้า	คะแนน
ไม่มีโอกาสเลย	5
มีโอกาสน้อยมาก	4
อาจเป็นไปได้	3
มีโอกาสพอสมควร	2
มีโอกาสมาก	1
ข้อที่ 3 ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานภายใน 1 ปีข้างหน้า	คะแนน
ไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเลย	5
ไม่ค่อยได้คิดเรื่องลาออกจากงาน	4
คิดบ้างบางครั้ง	3
คิดอยู่บ่อย ๆ เรื่องลาออกจากงาน	2
ตั้งใจที่จะลาออกแน่นอน	1

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยได้สร้างข้อคำถามตัวแปร คือ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ภาระทางครอบครัว 5) สถานภาพสมรส 6) รายได้ 7) ความพึงพอใจในงาน และ 8) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ แบบวัดความพึงพอใจในงาน จำนวน 34 ข้อ แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ และแบบวัดความตั้งใจลาออก จำนวน 3 ข้อ
- กำหนดลักษณะของประเภทคำถามและมาตรวัดของแต่ละตัวแปร เสนอผลการให้คะแนนและความหมายของคะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดจากงานวิจัยที่ผ่านมา ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนดและพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสีบงศ์ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 ดร.กิ่งกาญจน์ จงสุขไกล สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

3. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานจำนวน 30 คน ที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน เพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัยของข้อคำถามและความเหมาะสมขององค์ประกอบของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่า Cronbach's Alpha สรุปผลได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (n = 30)

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ความพึงพอใจในงาน	34	0.770
ความผูกพันต่อองค์กร	15	0.725
ความตั้งใจลาออก	3	0.635

จากผลการทดสอบ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.635-0.770 ซึ่งตามหลักเกณฑ์ของ Landis and Koch (1977 อ้างอิงใน Koehler et al., 2013) มีค่าความเชื่อมั่น ≥ 0.60 ถือว่ามีความเชื่อมั่น แสดงว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมเพียงพอสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
2. ผู้วิจัยดำเนินการเสนอไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกอย่างดีโดยแยกแบบสอบถาม 1 ชุดต่อ 1 ซองเอกสาร โดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามเองในบางส่วนพร้อมทั้งส่งทางไปรษณีย์บางส่วนให้กับผู้ประสานงานของบริษัทเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและขอความอนุเคราะห์ในการกระจายแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้ประสานงานดำเนินการแทน และติดตามการรวบรวมข้อมูลด้วยการสอบถามผู้ประสานงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
3. กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดตามสถานะการได้รับเอกสารจากผู้ประสานงานภายหลังจากส่งไปรษณีย์ 5 วัน และหลังจากส่งแบบสอบถาม 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดตามสถานะการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประสานงานเพื่อนัด วัน เวลา และสถานที่ในการรับแบบสอบถามคืน
4. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่นำส่ง รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำแนกตาม
บริษัทเอกชน

เขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	บริษัทเอกชน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)	แบบสอบถามที่ สมบูรณ์ n (%)
จังหวัดชลบุรี	บริษัท A1	10	30 (100.00)
	บริษัท A2	10	30 (100.00)
	บริษัท A3	10	30 (100.00)
	บริษัท A4	10	30 (100.00)
	บริษัท A5	10	30 (100.00)
	บริษัท A6	10	30 (100.00)
	บริษัท A7	10	30 (100.00)
	บริษัท A8	10	30 (100.00)
	บริษัท A9	10	30 (100.00)
	บริษัท A10	10	30 (100.00)
	บริษัท A11	10	30 (100.00)
	บริษัท A12	10	30 (100.00)
	บริษัท A13	10	30 (100.00)
	บริษัท A14	10	30 (100.00)
	บริษัท A15	10	30 (100.00)
จังหวัดระยอง	บริษัท B1	10	30 (100.00)
	บริษัท B2	10	30 (100.00)
	บริษัท B3	10	30 (100.00)
	บริษัท B4	10	30 (100.00)
	บริษัท B5	10	30 (100.00)
	บริษัท B6	10	30 (100.00)
	บริษัท B7	10	30 (100.00)
	บริษัท B8	10	30 (100.00)
	บริษัท B9	10	30 (100.00)
	บริษัท B10	10	30 (100.00)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก	บริษัทเอกชน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)	แบบสอบถามที่ สมบูรณ์ n (%)
จังหวัดฉะเชิงเทรา	บริษัท C1	10	30 (100.00)
	บริษัท C2	10	30 (100.00)
	บริษัท C3	10	30 (100.00)
	บริษัท C4	10	30 (100.00)
	บริษัท C5	10	30 (100.00)
	รวม	300	300 (100.00)

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ โดยได้รับเอกสารจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เลขที่ IRB4-048/2567 วันที่ให้การรับรอง 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 สำหรับการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัยคือ การที่ผู้เข้าร่วมมีสิทธิ์ที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมการวิจัยและเมื่อเข้าร่วมการวิจัยแล้ว สามารถยุติการเข้าร่วมวิจัย ในช่วงใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลต่อผู้วิจัย ทั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ และข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ ตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะทางครอบครัว สถานภาพสมรส และรายได้ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน โอกาสในการได้งานภายในปีหน้า และความตั้งใจลาออกจากงานภายใน 1 ปี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 8 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาระทางครอบครัว 4) ระดับการศึกษา 5) สถานภาพสมรส 6) รายได้ 7) ความพึงพอใจในงาน 8) ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรตาม

ความตั้งใจลาออก	แทน	ระดับความตั้งใจลาออกของพนักงาน (คะแนน)
-----------------	-----	--

ตัวแปรอิสระ

เพศ	แทน	เพศ (เพศหญิง = 1, เพศชาย = 0)
-----	-----	-------------------------------

อายุ	แทน	อายุ (ปี)
------	-----	-----------

ภาระทางครอบครัว	แทน	ภาระทางครอบครัว (มีภาระทางครอบครัว = 0, ไม่มีภาระทางครอบครัว = 1)
-----------------	-----	---

ระดับการศึกษา	แทน	ระดับการศึกษาสูงสุด (ต่ำกว่าปริญญาตรี = 0, ปริญญาตรี/ เทียบเท่า = 1, สูงกว่าปริญญาตรี = 1)
---------------	-----	---

สถานภาพสมรส	แทน	สถานภาพสมรส (โสด = 0, สมรส = 1, หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ = 1)
-------------	-----	--

รายได้	แทน	รายได้ต่อเดือน (บาท)
--------	-----	----------------------

ความพึงพอใจในงาน	แทน	ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน (คะแนน)
------------------	-----	---

ความผูกพันต่อองค์กร แทน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
(คะแนน)

โดยเงื่อนไขการทดสอบด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis มีรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) จำเป็นต้องมีการทดสอบข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกพิจารณาค่า Cook's Distance ที่ใช้วัดการเปลี่ยนแปลงของค่าความคลาดเคลื่อนเมื่อข้อมูลชุดใดชุดหนึ่งออกไป โดยเบื้องต้นจะต้องทำการพิจารณาค่า Cook's Distance ของชุดข้อมูล ถ้ามีค่ามากกว่า 1 หรือ $D > 4/n$ แสดงว่าชุดข้อมูลนั้นมีความผิดปกติ ควรตัดออกจากการวิเคราะห์

2. ตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติ (Normality)

สำหรับเงื่อนไขนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติด้วยสถิติ Kurtosis-Skewness โดยค่า Kurtosis ไม่ควรเกิน ± 4 และค่า Skewness ไม่ควรเกิน ± 2 (Mishra et al., 2019)

3. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity)

เพื่อทดสอบว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาจากแผนภาพของการกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์หรือมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงแคบ แสดงว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์นั้นเป็นค่าคงที่

4. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

เพื่อทดสอบว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน วิธีการตรวจสอบ ผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson โดยถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าเข้าใกล้ 2 คือ มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5 จะสามารถสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน (ถัลยา วานิชย์บัญชา, 2548)

5. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity)

การทดสอบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน ใช้ค่าสถิติ คือ Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าค่า Tolerance ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ 0 หรือค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity ส่วนค่า Variance Inflation Factor หากมีค่า > 10 แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก คือ เกิดปัญหา Multicollinearity

กำหนดเกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การแปลความหมายของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรมาใช้ในการแปลความหมาย โดยได้กำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560)

1. การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
2. การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความตั้งใจลาออก
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง ความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง ความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง ความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง ความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง ความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตีความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Cohen, 1988) มีดังนี้

$r > 0.80$ หรือ $r < -0.80$	มีความสัมพันธ์กันสูง
$0.50 \leq r < 0.80$ หรือ $-0.80 \leq r < -0.50$	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
$-0.50 < r < 0.50$	มีความสัมพันธ์กันน้อย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจลาออกของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจลาออก

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง จำนวน 300 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ดัง ตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 300)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	119	39.67
หญิง	181	60.33
อายุ		
24-30 ปี	137	45.67
30-34 ปี	80	26.67
35-39 ปี	78	26.00
40-44 ปี	5	1.66
$\bar{x} = 31.13$ ปี, $SD = 4.06$ ปี, $MIN = 24$ ปี, $Max = 40$ ปี		
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	46	15.33
15,000 – 19,999 บาท	89	29.67
20,000 – 24,999 บาท	57	19.00
25,000 – 29,999 บาท	52	17.33
30,000 – 34,999 บาท	23	7.67
35,000 บาท ขึ้นไป	33	11.00
$\bar{x} = 22,653.00$ บาท, $SD = 11,779.38$ บาท, $MIN = 9,000.00$ บาท, $MAX = 120,000.00$ บาท		
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	105	35.00
ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	187	62.33
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.67
ภาระทางครอบครัว		
มีภาระทางครอบครัว	224	74.67
ไม่มีภาระทางครอบครัว	76	25.33

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	183	61.00
สมรส	102	34.00
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	15	5.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.33) มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 45.67) มากกว่าครึ่งมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 62.33) รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 บาท – 19,999 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 29.67) รองลงมาเป็นช่วง 20,000 บาทต่อเดือน – 24,999 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 19.00) โดยส่วนใหญ่มีภาระทางครอบครัว (ร้อยละ 74.67) และมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 61.00)

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยภาพรวมและรายด้าน (n = 300)

ความพึงพอใจในงาน	MIN	MAX	SK	KU	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การจ่ายค่าตอบแทน	1.00	5.00	0.07	0.28	3.32	0.67	ปานกลาง
2. การเลื่อนตำแหน่ง	1.75	5.00	0.15	-0.32	3.35	0.63	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชา	1.25	5.00	-0.02	-0.62	3.66	0.79	มาก
4. สวัสดิการ	1.00	5.00	0.15	0.30	3.30	0.73	ปานกลาง
5. รางวัลจากผลปฏิบัติการ	1.50	5.00	0.11	-0.50	3.39	0.72	ปานกลาง
6. ระเบียบข้อบังคับของการทำงาน	1.00	5.00	0.02	-0.41	3.37	0.74	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงาน	2.25	5.00	0.19	-1.17	3.70	0.70	มาก
8. ลักษณะงาน	1.25	5.00	0.16	-0.60	3.68	0.70	มาก
9. การสื่อสาร	1.25	5.00	-0.09	-0.42	3.43	0.72	ปานกลาง
ภาพรวม	2.13	4.58	0.41	-0.90	3.47	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับมากคือ เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.70$) รองลงมาคือ ลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.70$) ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.79$) และพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลางคือ การสื่อสาร ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.72$) รางวัลจากผลปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.72$) ระเบียบข้อบังคับของการทำงาน ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.74$) การเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.63$) การจ่ายค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.67$) และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าข้อมูลมีค่าความเบ้ (SK) ระหว่าง -0.09 ถึง 0.41 และมีค่าความโด่ง (KU) ระหว่าง -0.90 ถึง 0.30

ตารางที่ 9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านการจ่ายค่าตอบแทน (n = 300)

การจ่ายค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมในงานที่ทำ	47 (15.67)	102 (34.00)	128 (42.67)	19 (6.33)	4 (1.33)	3.56	0.88	มาก
2. การเลื่อนตำแหน่งในองค์กร มีความเป็นได้น้อยและล่าช้าเกินไป*	24 (8.33)	55 (18.33)	126 (42.00)	71 (23.67)	24 (8.00)	2.95	1.03	ปานกลาง
3. ความพึงพอใจกับโอกาสการขึ้นเงินเดือน	46 (15.33)	91 (30.33)	118 (39.33)	38 (12.67)	7 (2.33)	3.44	0.97	ปานกลาง
	ภาพรวม					3.32	0.67	ปานกลาง

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.88$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจกับโอกาสการขึ้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.97$) และการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรมีความเป็นไปได้น้อยและล่าช้าเกินไป ($\bar{X} = 2.95$, $SD = 1.03$) ตามลำดับ ทั้งนี้ พบว่าประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลางในประเด็น การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมในงานที่ทำ (ร้อยละ 42.67) และการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร มีความเป็นไปได้น้อยและล่าช้าเกินไป (ร้อยละ 42)

ตารางที่ 10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง (n = 300)

การเลื่อนตำแหน่ง	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ในงานน้อยในสายงานที่ทำอยู่*	22 (7.33)	71 (23.67)	141 (47.00)	42 (14.00)	24 (8.00)	3.08	0.99	ปาน กลาง
5. ผู้ที่ทำผลงานได้ดีมีโอกา สได้เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ในองค์กร	57 (19.00)	99 (33.00)	111 (37.00)	28 (9.33)	5 (1.67)	3.58	0.96	มาก
6. พนักงานในองค์กรเติบโต อย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับ องค์กรอื่น	38 (12.67)	92 (30.67)	119 (39.67)	45 (15.00)	6 (2.00)	3.37	0.95	ปาน กลาง
7. มีความพึงพอใจในโอกาส การเลื่อนตำแหน่ง	37 (12.33)	79 (26.33)	148 (49.33)	30 (10.00)	6 (2.00)	3.37	0.90	ปาน กลาง
	ภาพรวม					3.35	0.63	ปาน กลาง

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในระดับ การที่ผู้ที่ทำผลงานได้ดีมีโอกาได้เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมในองค์กร ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.96$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.90$) และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในงานน้อยในสายงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 0.99$) ตามลำดับ ทั้งนี้ พบว่าประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับปานกลางในประเด็น โอกาสเลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 49.33) และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในงานน้อยในสายงานที่ทำอยู่ (ร้อยละ 47)

ตารางที่ 11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา (n = 300)

ผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8. หัวหน้างานมีความสามารถ ในการทำงาน	91 (30.33)	105 (35.00)	83 (27.67)	16 (5.33)	5 (1.67)	3.87	0.96	มาก
9. หัวหน้างานไม่มีความ ยุติธรรมต่อตนเอง*	66 (22.00)	94 (31.33)	92 (30.67)	33 (11.00)	15 (5.00)	3.54	1.10	มาก
10. หัวหน้างานไม่ค่อยสนใจ ความรู้สึกของลูกน้อง*	65 (21.67)	87 (29.00)	107 (35.67)	27 (9.00)	14 (4.67)	3.54	1.07	มาก
11. ความชอบหัวหน้างานของ ตนเอง	77 (25.67)	96 (32.00)	97 (32.33)	21 (7.00)	9 (3.00)	3.70	1.02	มาก
ภาพรวม						3.66	0.79	มาก

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในเดือนหัวหน้างานมีความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.96$) รองลงมาคือ ความชอบหัวหน้างานของตนเอง ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 1.02$) และหัวหน้างานไม่ค่อยสนใจความรู้สึกของลูกน้อง ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 1.07$) ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่าประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลางในเดือน หัวหน้างานไม่คอยสนใจความรู้สึกของลูกน้อง (ร้อยละ 35.67) และในระดับมากในเดือนหัวหน้างานมีความสามารถในการทำงาน (ร้อยละ 35)

ตารางที่ 12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานด้านสวัสดิการ (n = 300)

สวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
12. ความไม่พอใจกับ สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ที่ปฏิบัติงานอยู่*	30 (10.00)	87 (29.00)	128 (42.67)	42 (14.00)	13 (4.33)	3.26	0.97	ปาน กลาง
13. สวัสดิการที่ได้รับจาก องค์กรมีความเท่าเทียมกับ องค์กรอื่น	35 (11.67)	79 (26.33)	135 (45.00)	41 (3.67)	10 (3.33)	3.29	0.96	ปาน กลาง
14. ความพึงพอใจกับ สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร และคิดว่ามีความเป็นธรรม	34 (11.33)	84 (28.00)	140 (46.67)	35 (11.67)	7 (2.33)	3.34	0.91	ปาน กลาง
	ภาพรวม					3.30	0.73	ปาน กลาง

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในประเด็นความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรและคิดว่ามีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.91$) รองลงมาคือ สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเท่าเทียมกับองค์กรอื่น ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.96$) และความไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.97$) ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่าประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับปานกลางในประเด็น สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรและคิดว่ามีความเป็นธรรม (ร้อยละ 46.67) และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเท่าเทียมกับองค์กรอื่น (ร้อยละ 45)

ตารางที่ 13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานด้านรางวัลจากผลปฏิบัติการ (n = 300)

รางวัลจากผลปฏิบัติการ	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
15. การได้รับการยอมรับจาก บุคคลรอบข้างเมื่อทำงานได้ดี	52 (17.33)	109 (36.33)	126 (42.00)	10 (3.33)	3 (1.00)	3.66	0.84	มาก
16. งานที่ท่านทำไม่ได้รับการ ชื่นชม*	43 (14.33)	90 (30.00)	134 (44.67)	27 (9.00)	6 (2.00)	3.46	0.92	ปาน กลาง
17. องค์กรให้รางวัลสำหรับ พนักงานน้อยเกินไป*	32 (10.67)	74 (24.67)	128 (42.67)	43 (14.33)	23 (7.67)	3.16	1.05	ปาน กลาง
18. ไม่ได้รับผลตอบแทนที่ เหมาะสมต่อความพยายามใน การทำงาน*	44 (14.67)	76 (25.33)	115 (38.33)	45 (15.00)	20 (6.67)	3.26	1.09	ปาน กลาง
	ภาพรวม					3.39	0.72	ปาน กลาง

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านรางวัลจากผล
ปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
พนักงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างเมื่อ
ทำงานได้ดี ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.84$) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำไม่ได้รับการชื่นชม ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.92$)
และ องค์กรให้รางวัลสำหรับพนักงานน้อยเกินไป ($\bar{X} = 3.16$, $SD = 1.05$) ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่า
ประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับปานกลางในประเด็น งานที่ท่านทำไม่ได้รับการชื่นชม
(ร้อยละ 44.67) และ องค์กรให้รางวัลสำหรับพนักงานน้อยเกินไป (ร้อยละ 42.67)

ตารางที่ 14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานด้านระเบียบข้อบังคับของการทำงาน (n = 300)

ระเบียบข้อบังคับของการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
19. กฎระเบียบและขั้นตอน หลายอย่างขององค์การขัดขวาง แนวทางการทำงานที่ดี*	60 (20.00)	65 (21.67)	130 (43.33)	31 (10.33)	14 (4.67)	3.42	1.06	ปานกลาง
20. ความพยายามในการ ทำงานที่ดีไม่ถูกปิดกั้นด้วย กฎระเบียบ	54 (18.00)	78 (26.00)	129 (43.00)	27 (9.00)	12 (4.00)	3.45	1.02	ปานกลาง
21. ตามกฎระเบียบของบริษัท ที่กำหนดภาระงาน มีภาระงาน มากเกินไป*	41 (13.67)	91 (30.33)	115 (38.33)	34 (11.33)	19 (6.33)	3.34	1.05	ปานกลาง
22. ต้องทำงานกับเอกสารมาก เกินไป*	34 (11.33)	96 (32.00)	103 (34.33)	48 (16.00)	19 (6.33)	3.26	1.06	ปานกลาง
	ภาพรวม					3.37	0.74	ปานกลาง

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในประเด็นความพยายามในการทำงานที่ดีไม่ถูกปิดกั้นด้วยกฎระเบียบ ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 1.02$) รองลงมาคือ กฎระเบียบและขั้นตอนหลายอย่างขององค์การขัดขวางแนวทางการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 1.06$) และ ต้องทำงานกับเอกสารมากเกินไป ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 1.06$) ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่าประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับปานกลางในประเด็น กฎระเบียบและขั้นตอนหลายอย่างขององค์การขัดขวางแนวทางการทำงานที่ดี (ร้อยละ 43.33) และ ความพยายามในการทำงานที่ดีไม่ถูกปิดกั้นด้วยกฎระเบียบ (ร้อยละ 43)

ตารางที่ 15 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน (n = 300)

เพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
23. รู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน	108 (36.00)	99 (33.00)	89 (29.67)	4 (1.33)	0 (0.00)	4.04	0.84	มาก
24. การที่ต้องทำงานหนักขึ้น เพราะเพื่อนร่วมงานไม่มี ความสามารถ*	62 (20.67)	86 (28.67)	96 (32.00)	39 (13.00)	17 (5.67)	3.46	1.13	ปานกลาง
25. ความรู้สึกสนุกเมื่อทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน	70 (23.33)	112 (37.33)	110 (36.67)	6 (2.00)	2 (0.67)	3.81	0.84	มาก
26. ในองค์กรมีความขัดแย้ง และโต้เถียงกันมากเกินไป*	64 (21.33)	83 (27.67)	103 (34.33)	38 (12.67)	12 (4.00)	3.50	1.08	มาก
ภาพรวม						3.70	0.70	มาก

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในประเด็นความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.84$) รองลงมาคือ ความรู้สึกสนุกเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.84$) และการที่ต้องทำงานหนักขึ้นเพราะเพื่อนร่วมงานไม่มีความสามารถ ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 1.13$) ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่าประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงที่สุด อยู่ในระดับมากในประเด็น ความรู้สึกสนุกเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 37.33) และ ระดับปานกลาง (ร้อยละ 36.67)

ตารางที่ 16 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานด้านลักษณะงาน (n = 300)

ลักษณะงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
27. บางครั้งงานของท่านไม่มีความหมาย*	72 (24.00)	81 (27.00)	106 (35.33)	28 (9.33)	13 (4.33)	3.57	1.08	มาก
28. ชอบงานที่ท่านทำอยู่	72 (24.00)	77 (25.67)	138 (46.00)	12 (4.00)	1 (0.33)	3.69	0.89	มาก
29. มีความภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่	77 (25.67)	87 (29.00)	126 (42.00)	9 (3.00)	1 (0.33)	3.77	0.88	มาก
30. รู้สึกสนุกกับงาน	55 (18.33)	116 (38.67)	117 (39.00)	9 (3.00)	3 (1.00)	3.70	0.84	มาก
ภาพรวม						3.68	0.70	มาก

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในประเด็นการมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.88$) รองลงมาคือ ความรู้สึกสนุกกับงาน ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.84$) ชอบงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.89$) และ บางครั้งงานของท่านไม่มีความหมาย ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 1.08$) ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่าประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับปานกลางในประเด็น ชอบงานที่ท่านทำอยู่ (ร้อยละ 46) และ มีความภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ (ร้อยละ 42)

ตารางที่ 17 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานด้านการสื่อสาร (n = 300)

การสื่อสาร	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
31. การสื่อสารในองค์กรมีการสื่อสารที่ดี	37 (12.33)	110 (36.67)	128 (42.67)	19 (6.33)	6 (2.00)	3.51	0.86	มาก
32. เป้าหมายขององค์กรไม่มี ความชัดเจน*	48 (16.00)	92 (30.67)	115 (38.33)	28 (9.33)	17 (5.67)	3.42	1.05	ปานกลาง
33. บ่อยครั้งที่ไม่ว่ามีอะไร เกิดขึ้นในองค์กร*	36 (12.00)	86 (28.67)	132 (44.00)	32 (10.67)	14 (4.67)	3.33	0.98	ปานกลาง
34. งานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้รับการอธิบายอย่าง ครบถ้วน*	60 (20.00)	74 (24.67)	115 (38.33)	42 (14.00)	9 (3.00)	3.45	1.05	ปานกลาง
	ภาพรวม					3.43	0.72	ปานกลาง

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในประเด็นการสื่อสารในองค์กรมีการสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.86$) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้รับการอธิบายอย่างครบถ้วน ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 1.05$) และบ่อยครั้งที่ไม่ว่ามีอะไรเกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.98$) ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่าประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลางในประเด็น บ่อยครั้งที่ไม่ว่ามีอะไรเกิดขึ้นในองค์กร (ร้อยละ 44) และ การสื่อสารในองค์กรมีการสื่อสารที่ดี (ร้อยละ 42.67)

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 300)

ความผูกพันต่อองค์กร	MIN	MAX	SK	KU	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.86	4.86	-0.12	-0.74	3.52	0.64	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	1.25	5.00	0.24	-0.49	3.50	0.62	มาก
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร	1.25	5.00	-0.41	-0.40	3.68	0.88	มาก
ภาพรวม	1.80	4.80	0.07	-0.64	3.56	0.55	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน อันดับแรกคือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.88$) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.64$) และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าข้อมูลมีค่าความเบ้ (SK) ระหว่าง -0.41 ถึง 0.24 และมีค่าความโด่ง (KU) ระหว่าง -0.74 ถึง -0.40

ตารางที่ 19 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (n = 300)

ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การบอกเล่าถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับองค์กรให้เพื่อน ๆ ว่า เป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ น่า ทำงาน	64 (21.33)	98 (32.67)	112 (37.33)	25 (8.33)	1 (0.33)	3.66	0.92	มาก
2. ค่านิยมของตนเองและ ค่านิยมขององค์กรมีความ คล้ายคลึงกัน	25 (8.33)	110 (36.67)	118 (39.33)	43 (14.33)	4 (1.33)	3.36	0.88	ปาน กลาง
3. ความรู้สึกภูมิใจที่จะบอก คนอื่นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรนี้	50 (16.67)	107 (35.67)	128 (42.67)	13 (4.33)	2 (0.67)	3.63	0.83	มาก
4. ความรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนที่ จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ	53 (17.67)	107 (35.67)	109 (36.33)	26 (8.67)	5 (1.67)	3.59	0.93	มาก
5. บ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับ นโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับ พนักงานขององค์กรนี้*	37 (12.33)	89 (29.67)	106 (35.33)	53 (17.67)	15 (5.00)	3.27	1.05	ปาน กลาง
6. ความรู้สึกหงุดหงิดและคอย ระวังไม่ให้องค์กรเกิดความ เสื่อมเสีย	47 (15.67)	115 (38.33)	122 (40.67)	14 (4.67)	2 (0.67)	3.64	0.82	มาก
7. ความรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็น องค์กรที่ดีที่สุดในบรรดา องค์กรที่ที่เคยทำงานมา	42 (14.00)	108 (36.00)	114 (38.00)	29 (9.67)	7 (2.33)	3.50	0.93	มาก
	ภาพรวม					3.52	0.64	มาก

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นการบอกเล่าถึงสิ่งดี ๆ

เกี่ยวกับองค์กรให้เพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ นำทำงาน ($\bar{X} = 3.66, SD = 0.92$) มากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้สึกห่วงใยและคอยระวังไม่ให้องค์กรเกิดความเสื่อมเสีย ($\bar{X} = 3.64, SD = 0.82$) และ บ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.27, SD = 1.05$) น้อยที่สุด ทั้งนี้พบว่าประเด็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลางในประเด็น บ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรนี้ (ร้อยละ 53.33) และ ความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ (ร้อยละ 42.67)

ตารางที่ 20 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($n = 300$)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ให้กับงานมากเท่าที่คาดหวัง	83 (27.67)	101 (33.67)	109 (36.33)	6 (2.00)	1 (0.33)	3.86	0.86	มาก
9. ความพร้อมในการ ปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงาน อยู่กับองค์กรนี้	65 (21.67)	109 (36.33)	118 (39.33)	8 (2.67)	0 (0.00)	3.77	0.82	มาก
10. องค์กรนี้สร้างแรง บันดาลใจให้นำศักยภาพ สูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	60 (20.00)	100 (33.33)	121 (40.33)	16 (5.33)	3 (1.00)	3.66	0.89	มาก
11. สามารถทำงานกับ องค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่ คล้ายคลึงกันได้*	24 (8.00)	37 (12.33)	110 (36.67)	81 (27.00)	48 (16.00)	2.69	1.12	ปานกลาง
ภาพรวม						3.50	0.62	มาก

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานมากเท่าที่คาดหวัง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.86$) มากที่สุด รองลงมาคือ ความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.82$) และสามารถทำงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันได้ ($\bar{X} = 2.69$, $SD = 1.12$) น้อยที่สุด ทั้งนี้พบว่าประเด็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด อยู่ในระดับปานกลางในประเด็น องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 40.33) และ ความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ (ร้อยละ 39.33)

ตารางที่ 21 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ($n = 300$)

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
12. มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก*	59 (19.67)	88 (29.33)	96 (32.00)	43 (14.33)	14 (4.67)	3.45	1.10	ปานกลาง
13. การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะทำให้ลาออกจากองค์กร*	78 (26.00)	103 (34.33)	80 (26.67)	33 (11.00)	6 (2.00)	3.71	1.03	มาก
14. คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้*	80 (26.67)	89 (29.67)	93 (31.00)	28 (9.33)	10 (3.33)	3.67	1.07	มาก
15. การที่ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด*	110 (36.67)	83 (27.67)	79 (26.33)	21 (7.00)	7 (2.33)	3.89	1.05	มาก
	ภาพรวม					3.68	0.88	มาก

หมายเหตุ: * คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68, SD = 0.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในประเด็น การที่ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด ($\bar{X} = 3.89, SD = 1.05$) มากที่สุด รองลงมาคือการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะทำให้ลาออกจากองค์กร ($\bar{X} = 3.71, SD = 1.03$) และพนักงานมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก ($\bar{X} = 3.45, SD = 1.10$) น้อยที่สุด ทั้งนี้พบว่าประเด็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ในประเด็น การที่ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด (ร้อยละ 36.67) และ ในระดับมากในประเด็น การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะทำให้ลาออกจากองค์กร (ร้อยละ 34.33)

ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจลาออก

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำกลุ่มเงินออเชี่ยนวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานโดยภาพรวมและรายด้าน (n = 300)

ความตั้งใจลาออก	MIN	MAX	SK	KU	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความคิดบ่อยครั้งในการที่จะลาออกจากงาน	1.00	5.00	0.12	-0.42	2.53	1.03	ปานกลาง
2. โอกาสสมกน้อยที่จะได้งานใหม่ใน 1 ปีข้างหน้า	1.00	5.00	0.16	-0.71	2.80	1.15	ปานกลาง
3. ความตั้งใจจะลาออกจากงานภายใน 1 ปีข้างหน้า	1.00	5.00	0.42	-0.45	2.39	1.12	น้อย
ภาพรวม	1.00	5.00	0.25	-0.54	2.57	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานมีระดับความตั้งใจลาออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57, SD = 0.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความตั้งใจลาออกใน

ระดับปานกลาง คือ โอกาสมากน้อยที่จะได้งานใหม่ใน 1 ปีข้างหน้า ($\bar{X} = 2.80$, $SD = 1.15$)
 รองลงมาคือ ความคิดบ่อยครั้งในการที่จะลาออกจากงาน ($\bar{X} = 2.53$, $SD = 1.03$) และพนักงานมี
 ระดับความตั้งใจลาออกในระดับน้อย คือ ความตั้งใจจะลาออกจากงานภายใน 1 ปีข้างหน้า
 ($\bar{X} = 2.39$, $SD = 1.12$) ตามลำดับ โดยข้อมูลมีค่าความเบ้ (SK) ระหว่าง 0.12 ถึง 0.42 และมีค่าความ
 โค้ง (KU) ระหว่าง -0.71 ถึง -0.42

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานโดย
 ภาพรวม ($n = 300$)

ความตั้งใจลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความคิดบ่อยครั้งในการที่จะลาออกจากงาน		
ไม่เคยคิดเลย	60	20.00
ไม่ค่อยได้คิด	73	24.33
คิดบ้างในบางครั้ง	126	42.00
คิดอยู่บ่อย ๆ	31	10.33
คิดเรื่องการลาออกเสมอ	10	3.34
โอกาสมากน้อยที่จะได้งานใหม่ใน 1 ปีข้างหน้า		
ไม่มีโอกาสเลย	43	14.33
มีโอกาสน้อยมาก	80	26.67
อาจจะเป็นไปได้	97	32.33
มีโอกาสพอสมควร	55	18.33
มีโอกาสมาก	25	8.34
ความตั้งใจจะลาออกจากงานภายใน 1 ปีข้างหน้า		
ไม่มีความตั้งใจที่จะลาออก	82	27.33
ไม่ค่อยได้คิดเรื่องลาออกจากงาน	75	25.00
คิดบ้างในบางครั้ง	103	34.33
คิดอยู่บ่อย ๆ ในเรื่องลาออกจากงาน	25	8.34
ตั้งใจที่จะลาออกแน่นอน	15	5.00

จากตารางที่ 22 พบว่า ประเด็นความคิดบ่อยครั้งในการที่จะลาออกจากงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า คิดบ้างในบางครั้งมากที่สุด (ร้อยละ 42.00) รองลงมา ไม่ค่อยได้คิด (ร้อยละ 24.33) และไม่เคยคิดเลย (ร้อยละ 20.00) โดยพบว่า มีคิดอยู่บ่อย ๆ และคิดเรื่องการลาออกเสมอ รวมกันร้อยละ 14 ในขณะที่ประเด็นเรื่องโอกาสมากน้อยที่จะได้งานใหม่ใน 1 ปีข้างหน้า พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า อาจจะเป็นไปได้มากที่สุด (ร้อยละ 32.33) รองลงมา มีโอกาสน้อยมากที่จะได้งานใหม่ใน 1 ปีข้างหน้า (ร้อยละ 26.67) โดยพบว่า มีโอกาสพอสมควรและมีโอกาสมาก รวมกันร้อยละ 26.66 และตอบว่าไม่มีโอกาสเลยร้อยละ 14.33 และในประเด็นเรื่องความตั้งใจจะลาออกจากงานภายใน 1 ปีข้างหน้า พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามว่า คิดบ้างในบางครั้งมากที่สุด (ร้อยละ 34.33) รองลงมาไม่มีความตั้งใจที่จะลาออก (ร้อยละ 27.33) คิดอยู่บ่อย ๆ เรื่องลาออกจากงาน (ร้อยละ 8.34) และมีผู้ตอบว่า ตั้งใจที่จะลาออกแน่นอนน้อยที่สุด (ร้อยละ 5.00) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก

ก่อนการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเงื่อนไขการทดสอบด้วยสถิติ Multiple regression analysis โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) จำเป็นต้องมีการทดสอบข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกพิจารณาค่า Cook's Distance ที่ใช้วัดการเปลี่ยนแปลงของค่าความคลาดเคลื่อนเมื่อข้อมูลชุดใดชุดหนึ่งออกไป โดยเบื้องต้นจะต้องทำการพิจารณาค่า Cook's Distance ของชุดข้อมูล ถ้ามีค่ามากกว่า 1 หรือ $D > 4/n$ แสดงว่าชุดข้อมูลนั้นมีความผิดปกติ ควรตัดออกจากการวิเคราะห์ ซึ่งจากการตรวจสอบค่า Cook's Distance พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 0.010 จึงสรุปได้ว่าข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ ไม่มีค่าผิดปกติ

2. ตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติ (Normality)

สำหรับเงื่อนไขนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติด้วยสถิติ Kurtosis-Skewness โดยค่า Kurtosis ไม่ควรเกิน ± 4 และค่า Skewness ไม่ควรเกิน ± 2 (Mishra et al., 2019) ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า ตัวแปรรายได้ มีค่า Kurtosis = 21.467 และค่า Skewness = 3.485 ซึ่งเกินจากเกณฑ์ ดังนั้นผู้วิจัยใช้วิธี Box-Cox Transformation ในการแก้ปัญหาดังกล่าว ซึ่งหลังจากที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบอีกครั้ง พบว่า ไม่มีตัวแปรที่มีค่า Kurtosis และ Skewness เกินจากเกณฑ์

นอกจากนี้จากทฤษฎีแนวโน้มนำเข้าสู่ส่วนกลาง (Central limit theorem) ระบุว่า กรณีที่มีการเก็บตัวอย่างในจำนวนที่มากพอ การกระจายตัวของค่าตัวอย่างจะมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบปกติ (Normal distribution) ซึ่งตามทฤษฎีระบุว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำให้การแจกแจงเป็นแบบปกติควรมีค่ามากกว่า 30 (Bland, 1996; Kwak & Kim, 2017) ซึ่งในงานวิจัยนี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายจำนวน 300 ตัวอย่าง ดังนั้นถือได้ว่าตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ

3. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เป็นค่าคงที่ (Homoscedasticity)

เพื่อทดสอบว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาจากแผนภาพของการกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์หรือมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงแคบ แสดงว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์นั้นเป็นค่าคงที่ ซึ่งจากการพิจารณาแผนภาพของการกระจาย Scatter Plot พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนส่วนใหญ่กระจายอยู่เหนือและใต้ระดับ 0 ซึ่งการกระจายตัวอยู่ในช่วงแคบ ไม่ว่าจะค่า Y จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่

4. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

เพื่อทดสอบว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน วิธีการตรวจสอบในครั้งนี้อย่างผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-Watson โดยถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าเข้าใกล้ 2 คือ มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 จะสามารถสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548) และจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.867 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

5. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity)

การทดสอบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน ใช้ค่าสถิติ คือ Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าค่า Tolerance ของตัวแปรเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ 0 หรือค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity ส่วนค่า Variance Inflation Factor หากมีค่า > 10 แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก คือ เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลและจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวอยู่ระหว่าง 0.436 – 0.9036 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 1.069 – 2.294 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจไหลออกของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายและตัวแปรอิสระ (n = 300)

ตัวแปร	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Y: ความตั้งใจไหลออก	1	.084	-.166**	.000	.036	-.084	.165**	-.191**	-.046	-.352**	-.363**
X1: เพศหญิง		1	-.063	-.023	.129*	.007	-.076	-.022	-.064	-.001	-.075
X2: อายุ			1	.319**	.008	.198**	-.184**	.403**	.064	.071	.053
X3: รายได้				1	.420**	.235**	-.088	.116*	-.060	.196**	.243**
X4: ปริณูตรา/เทียบเท่า					1	-.213**	.057	-.037	-.074	.178**	.119*
X5: สูงกว่าปริญญาตรี						1	.046	.143*	.057	.010	.018
X6: ไม่มีภาระทางครอบครัว							1	-.289**	-.028	.025	-.067
X7: สมรส								1	-.165**	.070	.031
X8: หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่									1	.055	-.001
X9: ความพึงพอใจในงาน										1	.730**
X10: ความผูกพันต่อองค์กร											1

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เมื่อทำการตรวจสอบให้เป็นไปตามเงื่อนไขของสถิติทั้งหมดแล้ว สรุปว่ามีตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการพื้นฐานการทำนายทั้งหมด 10 ตัวแปร โดยได้วิเคราะห์การถดถอยพหุ โดยนำตัวแปรเข้าสู่สมการ ด้วยวิธีการ Enter

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ (n = 300)

ตัวแปร	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
เพศ					
หญิง	0.153	0.105	0.078	1.455	0.147
ชาย (Reference)					
อายุ					
รายได้	-0.027	0.014	-0.114	-1.882	0.061
ระดับการศึกษาสูงสุด					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	1.579	0.000	0.189	2.848	0.005
สูงกว่าปริญญาตรี	-0.039	0.125	-0.019	-0.310	0.757
ต่ำกว่าปริญญาตรี (Reference)	-0.683	0.370	-0.107	-1.849	0.065
ภาระทางครอบครัว					
ไม่มีภาระทางครอบครัว					
มีภาระทางครอบครัว (Reference)	0.286	0.124	0.129	2.308	0.022
สถานภาพสมรส					
สมรส					
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	-0.184	0.124	-0.091	-1.488	0.138
โสด (Reference)	-0.072	0.239	-0.016	-0.300	0.764
ความพึงพอใจในงาน	-0.383	0.144	-0.208	-2.660	0.008
ความผูกพันต่อองค์กร	-0.401	0.136	-0.230	-2.945	0.003
ค่าคงที่	5.747	0.551		10.426	0.000
$R^2 = 0.231$ $SEE = 0.860$ $F = 8.663$ $Sig = 0.000$					

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เมื่อนำตัวแปรเข้าสู่สมการแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 10 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้ร้อยละ 23.10 ($R^2 = 0.231$) โดยพบว่าตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีภาระทางครอบครัว และรายได้ ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

โดยพบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่พนักงานที่ไม่มีภาระทางครอบครัว จะมีความตั้งใจลาออกมากกว่า พนักงานที่มีภาระทางครอบครัว อยู่ที่ 0.286 คะแนน พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานลดลง 0.383 คะแนน และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานลดลง 0.401 คะแนน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระ พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเธอร์แลนด์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา ด้านความพึงพอใจในงาน รายได้ และไม่มีภาระทางครอบครัว ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง โดยมีการคำนวณขนาดตัวอย่างได้ขนาดตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 254 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดและข้อมูลจากแบบสอบถามไม่ครบถ้วนผู้วิจัย จึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 300 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 8 ตัวแปร ได้แก่ เพศ (Gender) อายุ (Age) ภาระทางครอบครัว (Family burden) ระดับการศึกษา (Education level) สถานภาพสมรส (Marital status) รายได้ (Income) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจ่ายค่าตอบแทน 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) ผู้บังคับบัญชา 4) สวัสดิการ 5) รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน 6) ระเบียบข้อบังคับของการทำงาน 7) เพื่อนร่วมงาน 8) ลักษณะงาน 9) การสื่อสาร และตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจลาออก (Intention to quit)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในงาน ตอนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และตอนที่ 4 แบบวัดความตั้งใจลาออก โดยให้ผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ท่าน ตรวจสอบ Content validity จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของ

ผู้เชี่ยวชาญ และมีการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานจำนวน 30 คน ที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัยของข้อคำถามและความเหมาะสมขององค์ประกอบของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจลาออก โดยใช้ค่า Cronbach's Alpha ที่มีค่าเท่ากับ 0.770, 0.725 และ 0.635 ตามลำดับ แสดงว่าเครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจลาออกของพนักงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 8 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาระทางครอบครัว 4) ระดับการศึกษา 5) สถานภาพสมรส 6) รายได้ 7) ความพึงพอใจในงาน 8) ความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.33) มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 45.67) มากกว่าครึ่งมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 62.33) รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 บาท – 19,999 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 29.67) รองลงมาเป็นช่วง 20,000 บาทต่อเดือน – 24,999 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 19.00) โดยส่วนใหญ่มีภาระทางครอบครัว (ร้อยละ 74.67) และมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 61.00)

2. ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานในด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง คือ การสื่อสาร รางวัลจากผลปฏิบัติการ ระเบียบข้อบังคับของการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน โดยความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ

4. พนักงานมีระดับความตั้งใจลาออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง คือ โอกาสมากน้อยที่จะได้งานใหม่ใน 1 ปีข้างหน้า รองลงมาคือ ความคิดบ่อยครั้งในการที่จะลาออกจางาน ด้านที่พนักงานมีระดับความตั้งใจลาออกในระดับน้อย คือ ความตั้งใจจะลาออกจางานภายใน 1 ปีข้างหน้า ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คือ รายได้ ภาระทางครอบครัว ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ -0.230 รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ -0.208 ด้านรายได้ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.189 และด้านไม่มีภาระทางครอบครัว มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.129 ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้ร้อยละ 23.10

ทั้งนี้จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย เพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัยเป็นรายชื่อ ดังรายละเอียดในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 สรุปผลการวิจัยตามข้อสมมติฐานการวิจัยรายชื่อ

สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิจัย
1. เพศส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
2. อายุส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
3. ภาระทางครอบครัวส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
4. ระดับการศึกษาส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
5. สถานภาพสมรสส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
6. รายได้ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
7. ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
8. ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและข้อค้นพบจากการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ความตั้งใจลาออก จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีระดับความตั้งใจลาออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานมีความตั้งใจในการลาออกในระดับปานกลางทุกด้าน คือ โอกาสมากน้อยที่จะได้งานใหม่ใน 1 ปีข้างหน้า ความคิดบ่อยครั้งในการที่จะลาออกจากงาน และ ความตั้งใจจะลาออกจากงานภายใน 1 ปีข้างหน้า ตามลำดับ จึงทำให้พนักงานมีระดับความตั้งใจลาออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ชอบแสวงหาประสบการณ์ให้ตัวเองอยู่เสมอ อีกทั้งยังมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ และมีความเป็นตัวของตัวเองสูง (บุญช่วย ศิลาหม่อม, 2560; มนัสวี ศรีนนท์, 2561; วันปริติ คำพมิ่ง, 2563) ด้วยเหตุนี้การเปลี่ยนงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายจึงเกิดขึ้นได้ง่าย เนื่องจากความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะแสวงหางานใหม่ เพื่อเพิ่มประสบการณ์

ทำงานให้ตนเองและโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในขณะที่เดียวกันพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ค้นพบองค์การที่สามารถตอบสนองพฤติกรรมการทำงานของตัวเองได้จะทำให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายยังคงอยู่กับองค์การนั้น เป็นไปตามแนวคิดของ Morton (2002 as cited in Benckendorff et al., 2010) ที่กล่าวถึงลักษณะเด่นชัดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย คือ การให้คุณค่ากับความเท่าเทียมในที่ทำงาน การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานและตำแหน่ง งานที่ให้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้า และให้ความเคารพกับผู้นำที่มีความจริงใจ ด้วยเหตุนี้จึงสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีโอกาที่จะเปลี่ยนงานใหม่เพื่อค้นหาลู่ทางการที่ที่เหมาะสมกับตัวเองทั้งในด้านตำแหน่ง รายได้ และลักษณะการทำงาน ในขณะที่พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ค้นพบองค์การที่เหมาะสมกับตัวเองแล้วจะยังคงอยู่กับองค์การนั้นต่อไป

2. ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีระดับความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพบว่าองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้าน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน และเพื่อนร่วมงาน ที่พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ รางวัลจากผลปฏิบัติการ ระเบียบข้อบังคับของการทำงาน และการสื่อสาร พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามแนวคิดของ Mowday et al. (1982) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำ และเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในองค์การ (นิติพล ภูตะ โขติ, 2556) อีกทั้งยังเกี่ยวเนื่องกับลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย คือ ความชอบทำงานเป็นทีม รักความก้าวหน้า ไม่ชอบกฎระเบียบ ยึดถือความพึงพอใจเป็นหลัก (บุญช่วย สีลาหม่อม, 2560; มนัสวี ศรีนนท์, 2561; วันปรีดี คำพมิ่ง, 2563; กชพรรณ จึงตระการ, 2561) ด้วยเหตุนี้จึงสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความคาดหวังจากองค์การในด้านการจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ และรางวัลจากการทำงาน อย่างเหมาะสมต่อการทุ่มเททำงานด้วยความสามารถของตนที่มีให้แก่องค์การ แต่ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ต้องการทำงานภายใต้ความไม่ชัดเจนและภายใต้กฎระเบียบที่มากเกินไป และองค์การที่มีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงลักษณะงานที่ชัดเจนเป็นงานที่พนักงานรู้สึกสนุกกับงาน จึงเป็นข้อที่ทำให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่มาก

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพบว่าองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามแนวคิดของ Buchanan (1974) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ด้วยความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยได้ทุ่มเทให้แก่องค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านความรู้สึกในการปฏิบัติงาน (Kahn, 1990) ด้วยเหตุนี้จึงสามารถอธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความชัดเจนขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน สามารถสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กรได้ กล่าวคือเมื่อพนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงการยอมรับจากองค์กร รับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถทุกด้าน อีกทั้งยังพร้อมที่จะแสดงศักยภาพทั้งหมดเพื่อองค์กร และเป็นความภาคภูมิใจว่าองค์กรนั้นสามารถมอบสิ่งดี ๆ ให้แก่ตนเองได้

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานมีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน รายได้ และไม่มีภาระทางครอบครัว ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สอดคล้องกับงานวิจัยของปรณีย์ ลิ้มโยธิน (2555) พรชัย จันศิษย์ยานนท์ และดวงสมร รุ่งสวรรค์โพธิ์ (2562) ที่พบว่า ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกจากงาน เช่นเดียวกับ วิโรจน์ สิมะทองธรรม (2559) กาญจนา พันธุ์ศรีทุม และ

จารุวรรณ สกุลฤๅ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานและสามารถทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยเสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550 อ้างถึงใน วันปริดี คำรพมิ่ง, 2563) ได้สรุปแนวโน้มพฤติกรรมของเจนเนอเรชั่นวายไว้ว่า ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความจงรักภักดีต่อองค์การต่ำ เนื่องจากมองเพียงว่าการทำงานให้องค์การนั้นเป็นเพียงสะพานที่นำไปสู่เป้าหมายของตนเองที่วางไว้ ด้วยทัศนคตินี้ส่งผลให้เจนเนอเรชั่นวายมีอัตราการลาออกที่สูง

ความพึงพอใจในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญาภัค พิพัฒน์เอี่ยมทอง และ วิโรจน์ เจริญกุลักษณ์ (2561) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน เช่นเดียวกับ จุฑารัตน์ อันวิเศษ และ จิราพร ระโหฐาน (2562) ในขณะที่การศึกษาของ Thomas (2016) พบว่า พนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงานมีความกระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เนื่องจากความคาดหวังด้านการได้รับการยอมรับและผลตอบแทนไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง คล้ายกับผลการศึกษาของ สวิส ใจมั่น (2563) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดโอนย้ายหรือลาออกจากอาชีพปัจจุบัน และผลการศึกษาของ สรวงอัยย์ อนันตวิจักขณ์ และ ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์ (2565) ซึ่งให้เห็นความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างการตัดสินใจลาออกกับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวได้ว่า ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงาน เป็นจุดเริ่มต้นของการเริ่มค้นหางานใหม่และนำไปสู่การลาออกในที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มพนักงานที่ต้องการทำงานที่ตรงกับความต้องการของการดำเนินชีวิตของตนเองมากที่สุด ดังนั้น เมื่อพบว่างานที่ทำอยู่เกิดความไม่พึงพอใจ ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานเริ่มกระบวนการทางความคิดที่จะลาออก และนำไปสู่การลาออกเมื่อพบงานใหม่ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากกว่า

รายได้ พบว่า รายได้ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2558) ที่พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่างกัน เช่นเดียวกับ ชลภัสสรณ์ ศรีวรรณธรรมา และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ที่พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมากที่สุด (ดาวเดือน โลहितปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี, 2561; William, 2006; Wilkerson, 2016; Hornig, 2018; ภวัญชนิ ปานนาค และสุกสันท์ ปริดาวิภาต, 2563; ศรีศรา วงศ์ศิริรุ่งเรือง, 2565; สรวงอัยย์ อนันตวิจักขณ์ และ ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์, 2565) และ Albougami et al. (2020) กล่าวว่าอัตราเงินเดือนต่อเดือนที่ต่ำมีความสัมพันธ์

ในเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออก และ Akpom and Ibegbulam (2023) กล่าวว่า เมื่อเงินเดือนสูงขึ้น ความตั้งใจลาออกจะลดลง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายมักแสวงหาตำแหน่งที่ให้ค่าจ้างเหมาะสมกับงาน และมองหางานที่มีโอกาสในการก้าวหน้า Morton (2002 as cited in Benckendorff et al., 2010)

ภาระทางครอบครัว พบว่า พนักงานที่ไม่มีภาระทางครอบครัวส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ William (2006) ที่พบว่าความไม่สมดุลของงานกับครอบครัวเป็นสาเหตุของการลาออกจากงานของพนักงาน และจากการศึกษาของ Richardson (2010 as cited in Benckendorff et al., 2010) พบว่า พนักงานเงินเนอเรชั่นวาย ให้ความสำคัญกับงานที่สามารถใช้ชีวิตร่วมกับพ่อแม่ได้มากที่สุดถึงร้อยละ 93.1

เพศ พบว่า เพศไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชิดชนก ศรีรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์ (2563) แต่แตกต่างกับผลการศึกษาของ วิโรจน์ สิมะทองธรรม (2559) ที่พบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่าเพศชาย ในขณะที่ Abubakar and Kura (2015) พบว่าเพศมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน และ สันหจฺญา ชมภูณฺช (2563) ที่พบว่า เพศที่ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

อายุ พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แตกต่างกับผลการศึกษาของ สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2558) และ สันหจฺญา ชมภูณฺช (2563) ที่พบว่าอายุที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวายต่างกัน และ วิโรจน์ สิมะทองธรรม (2559) พบว่า พนักงานที่มีอายุ 22-25 ปี มีความตั้งใจลาออกจากงานสูงกว่าช่วงอายุอื่น

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชิดชนก ศรีรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์ (2563) แต่แตกต่างกับผลการศึกษาของ วิโรจน์ สิมะทองธรรม (2559) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจลาออกมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น

สถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชิดชนก ศรีรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์ (2563) และ นงนุช

ต้นต้วต้นเสถียร (2565) ในขณะที่ผลการศึกษาของ จุฑารัตน์ อันวิเศษ และ จิราพร ระโหฐาน (2562) และ สันหจจุทา ชมภูษ (2563) พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ Albougami et al. (2020) ที่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 27 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ตัวแปร	ผลการวิจัย
1. เพศ	ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก
2. อายุ	ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก
3. ภาระทางครอบครัว	ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก
4. ระดับการศึกษา	ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก
5. สถานภาพสมรส	ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก
6. รายได้	ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก
7. ความพึงพอใจในงาน	ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก
8. ความผูกพันต่อองค์กร	ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร รายได้ และภาระทางครอบครัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีแบบแผนที่ชัดเจน จึงเป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคล พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และเพื่อสร้างความเข้มแข็งในองค์กรของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะประเด็นที่น่าสนใจตามผลการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในประเด็น การตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด มากที่สุด หากแต่ในประเด็น มี

ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก เป็นข้อที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความต้องการที่จะทำให้องค์กรรู้สึกถึงความสำคัญของพนักงานในการสร้างประโยชน์แก่องค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้พนักงานเพิ่มความรู้สึกความเป็นเจ้าของขององค์กรให้มากขึ้น เช่น หัวหน้างานและผู้บริหารเคารพต่อความคิดเห็นของพนักงานเมื่อมีการร้องเรียน หรือนำข้อถกเถียงมาปรับปรุง เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองต่อองค์กร รับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำให้เกิดความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับมาก โดยพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในประเด็น มีความต้องการที่จะบอกเล่าถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับองค์กรให้เพื่อน ๆ ฟังว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ นำทำงาน มากที่สุด หากแต่ในประเด็น บ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรนี้ เป็นข้อที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับนโยบายขององค์กร โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ดังนั้นองค์กรและผู้บริหาร ควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงานอยู่เสมอ และดำเนินนโยบายให้สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับมาก โดยพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในประเด็น มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานมากเท่าที่คาดหวัง มากที่สุด หากแต่ในประเด็น พนักงานสามารถทำงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันได้ เป็นข้อที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีการเปรียบเทียบความสามารถของตนเองและมองว่าหากพนักงานมีโอกาสเข้าร่วมกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ที่มีลักษณะงานคล้ายกับงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ในช่วงเวลาปัจจุบัน พนักงานก็สามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น องค์กรควรให้โอกาสพนักงานในการแสดงศักยภาพสูงสุด เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าความสามารถของพนักงานตรงตามความต้องการขององค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารและหัวหน้างาน ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานแสดงศักยภาพออกมาให้ประจักษ์ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

4. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยพนักงานมีความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด หากแต่ในประเด็น การที่ต้องทำงานหนักขึ้น เพราะเพื่อนร่วมงานไม่มีความสามารถ เป็นข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า

พนักงานมีความต้องการทำงานเป็นทีมและสมาชิกของทีมต้องมีความสามารถเทียบเท่าทุกคนในทีม ดังนั้นองค์การควรมีนโยบายการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและลดข้อกังวลของพนักงาน ในทีมเกี่ยวกับการที่ต้องทำงานหนักขึ้นอันเนื่องมาจากเพื่อนร่วมงานขาดความสามารถ

5. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานในระดับมาก โดยพนักงานมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ มากที่สุด หากแต่ในประเด็น บางครั้งงานของท่านไม่มีความหมาย เป็นข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการที่จะได้รับการยืนยันจากหัวหน้างานหรือจากผู้บริหารว่างานที่พนักงานปฏิบัติอยู่นั้นมีความหมาย มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ควรมีการกล่าวชม เมื่อพนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือองค์การควรมีการยกย่อง ชมเชย พนักงานที่มีความตั้งใจในการทำงาน หรือมีผลงานที่โดดเด่น เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานเสมอ

6. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาในระดับมาก โดยพนักงานมีความพึงพอใจในประเด็น หัวหน้างานมีความสามารถในการทำงาน มากที่สุด หากแต่ในประเด็น หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรมต่อตนเอง เป็นข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการการได้รับความเท่าเทียมจากหัวหน้างานที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นองค์การควรมีนโยบาย ข้อกำหนด หรือกฎเกณฑ์ ที่แสดงถึงความยุติธรรม หากหัวหน้างานหรือผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อหัวหน้างานและผู้บริหาร ได้เช่นเดียวกัน เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมขององค์กรต่อพนักงาน และความยุติธรรมของหัวหน้างานต่อพนักงาน

7. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านการสื่อสารในระดับปานกลาง โดยพนักงานพึงพอใจในประเด็น การสื่อสารในองค์กรมีการสื่อสารที่ดี มากที่สุด หากแต่ในประเด็น บ่อยครั้งที่ไม่รู้ว่ามีอะไรเกิดขึ้นในองค์กร เป็นข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการที่จะรับรู้ รับทราบ เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เมื่อพนักงานไม่ได้รับการสื่อสารที่ครบถ้วน จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความไว้วางใจจากองค์กร ดังนั้น เมื่อองค์กรมีข่าวสาร หรือข้อกำหนด กฎเกณฑ์ใหม่ ๆ รวมถึงเรื่องอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่ต้องแจ้งแก่พนักงาน องค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่าง ๆ ที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับข่าวสารจากองค์กรอยู่เสมอ

8. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างเมื่อทำงานได้ดี มากที่สุด หากแต่ในประเด็น องค์กรให้รางวัลสำหรับพนักงานน้อยเกินไป เป็นข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการสิ่งตอบแทนเพื่อตอบแทนผลการปฏิบัติงานของตนอย่างเหมาะสม รวมถึง การได้รับการชื่นชม การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ผู้บริหาร และองค์กร หรือการยืนยันว่าการปฏิบัติงานของตนนั้นไม่สูญเปล่า ดังนั้นหัวหน้างาน ผู้บริหาร ควรมีการชื่นชมพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม และองค์กรควรมีนโยบาย การกำหนดประเภทรางวัลที่จะมอบให้พนักงานเป็นประจำทุกปีในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการทุ่มเทของพนักงานได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและผู้บริหาร

9. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านระเบียบข้อบังคับของการทำงานในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีความพึงพอใจในประเด็น ความพยายามในการทำงานที่ดีไม่ถูกปิดกั้นด้วยกฎระเบียบ มากที่สุด หากแต่ในประเด็น ต้องทำงานกับเอกสารมากเกินไป เป็นข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานต้องการอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ต้องการระเบียบข้อบังคับที่เข้มงวดมากเกินไปจนทำให้ปิดกั้นแนวทางในการทำงาน รวมทั้ง ต้องการระบบการทำงานที่ไม่ควรต้องทำงานกับเอกสารหลายขั้นตอนหรือมากเกินไป จนทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า ดังนั้น องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนระเบียบการทำงานให้ตรงกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด โดยไม่ขัดกับระเบียบข้อบังคับขององค์กร และจัดหาแนวทางในการลดขั้นตอนที่ต้องใช้เอกสารให้น้อยลงและได้ประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

10. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านการเลื่อนตำแหน่งในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีความพึงพอใจในประเด็น ผู้ที่ทำผลงานได้ดีมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมในองค์กร มากที่สุด หากแต่ในประเด็น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในงานน้อยในสายงานที่ทำอยู่ เป็นข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานต้องการความชัดเจนในเรื่องของความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง ดังนั้นองค์กรควรมีข้อกำหนดมาตรฐาน กฎเกณฑ์ ในการเลื่อนตำแหน่งในสายงานให้ชัดเจน และมีการสื่อสารให้พนักงานรับรู้ถึงโอกาสของความก้าวหน้าในสายงานที่ทำอยู่ เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานใน การที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง

11. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านการจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีความพึงพอใจในประเด็น การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมในที่

ทำงาน มากที่สุด หากแต่ในประเด็น การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรมีความเป็นไปได้น้อยและล่าช้าเกินไป เป็นข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความต้องการด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นรูปธรรมเพื่อกำหนดเกณฑ์ และเวลาในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรมและมีความชัดเจนในข้อกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นบันไดที่ก้าวไปสู่ความก้าวหน้าในงานของตนในอนาคต

12. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีความพึงพอใจในประเด็น ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรและคิดว่ามีความเป็นธรรม มากที่สุด หากแต่ในประเด็น ความไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคาดหวังกับสวัสดิการขององค์กร ว่าต้องได้รับสวัสดิการเท่ากับหรือมากกว่าองค์กรอื่น และต้องมีความเป็นธรรมต่อพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานประจำปี และนำเสนอแก่ทีมผู้บริหารเพื่อปรับปรุงสวัสดิการขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ความยุติธรรมต่อตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยมีตัวแปร คือ เพศ อายุ ภาระทางครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เท่านั้น ในการศึกษากครั้งต่อไปอาจเพิ่มตัวแปรอื่นในการศึกษา เช่น ความเครียดในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความสมดุลในการทำงานและครอบครัว และรูปแบบการทำงาน เป็นต้น

2. ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน รายได้ และภาระทางครอบครัว เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ดังนั้น อาจนำผลการศึกษาไปใช้ในการศึกษากับหน่วยงาน หรือพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา รูปแบบ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน และแต่ละพื้นที่มากขึ้น

3. การวิจัยในครั้งต่อไป อาจศึกษาประชากรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น เจนเนอเรชันซี เจนเนอเรชันเอ็กซ์ ผู้บริหาร ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มประชากรที่ศึกษาหรือไม่ อย่างไร

4. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงทำให้มีข้อจำกัดในการรวบรวมข้อมูลในเชิงลึก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจจะศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานได้อย่างแท้จริง



บรรณานุกรม

- กชพรรณ จิงตระการ. (2561). ความผูกพันของพนักงานเจนเนอรัลของบริษัทยักษ์ส่วน
อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี.
[งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Research
Information. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/9615>.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2564). กรมโรงงานอุตสาหกรรม *Department of Industrial Works*.
<http://diw.go.th>
- กสิณ วิตะกุล. (2562). ความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอาหารแห่งหนึ่งใน
ประเทศไทย. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital
Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2947>.
- กองเศรษฐกิจการแรงงาน. (2560). รายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงาน และประมาณการ
ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก
(EEC). กองเศรษฐกิจการแรงงาน.
- กัญญาภัค พิพัฒน์เอี่ยมทอง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการ
ลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนครปฐม. *วารสาร
มนุษยสังคมปริทัศน์*, 2(20), 133-155.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). สถิติสำหรับงานวิจัย. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม และ จารุวรรณ สกฤตกุล. (2560). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันใน งาน
ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน
รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *Sripatum Review of Humanities and Social Sciences*, 1(17), 16-22.
- จุฑารัตน์ อำนวยวิเศษ และ จิราพร ระโหฐาน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจ
เนอรัลของ บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง.
Journal of Graduate Research, 10(1), 205-217.
- ชลภัศรณี ศรีวรรณอักษร และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจาก
งานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่ง
หนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 1(8),
185-200.
- ชิดชนก ศรีรักษ์ และ ปัญญา ศรีสิงห์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของ ข้าราชการ
กรมส่งเสริมการค้าระหว่าง ประเทศ. *วารสารสมาคมนักวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และ*

สังคมศาสตร์, 25(2), 374-395.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 13 ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม).

อมรการพิมพ์.

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, นันทวุฒิ ทาวัน, ธิตพิงศ์ ลิ้มเลิศฤทธิ์ และ ปรีญา ศรีจันทร์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท LLL จำกัด. *วารสารรัฐศาสตร์สาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (Online)*, 2(1), 37-44.

ดาวเดือน โลหิตประ และ ชัยวัฒน์ สมศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 1(28), 167-178.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพยา, จีราภา นวลลักษณ์, และ ชนพัฒน์ ปลื้มบุญ. (2557). การศึกษาเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นอื่น. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 141(36), 1-17.

ธนา จินดาโชตินันท์. (2556). *อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความตั้งใจลาออกโดยมีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. CUIR at Chulalongkorn University. <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/42687>.

นงนุช ต้นดีวัฒนเสถียร. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร. *ยโสธรเวชสาร*, 24(2), 15-27.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญช่วย ศิลาหม่อม. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง*. [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Research Information. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6523>

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. (2555). *ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2010/8843>

พรชัย จันศิษย์ยานนท์, ดวงสมร รุ่งสวรรค์โพธิ์ และ พูลศักดิ์ โกสิยวัฒน์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรทางการแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. *Journal of the Association of Researchers*, 24(1), 201-213.

ภวรัญชน์ ปานนาค และ สุภัสสภ์ ปริดาวิภาต. (2563). การศึกษาแนวทางการลดอัตราการลาออกของ

- พนักงาน คลินิก ABC. ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา: RGRC* (Vol. 15, No. 2563), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต, pp. 711-719).
- มนัสวี ศรีนนท์. (2561). ทฤษฎีเจเนอเรชันกับกรอบวิธีคิด. *ศึกษาศาสตร์ มจร.*, 1(6), 364-373.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง. (2564). *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการสำรวจความต้องการและขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2563 เสนอ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง*
- วันปรีดี คำพมิ่ง. (2563). *การจัดการทรัพยากรบุคคลและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานยุคเจนเนอเรชั่นวาย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง]. Opaclib.lpru.ac.th.
<https://opaclib.lpru.ac.th/BibDetail.aspx?bibno=9040298>
- วิโรจน์ สิมะทองธรรม. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ของธนาคารไทยพาณิชย์ไทย. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 9(2), 1-12.
- วิไลวรรณ รุจิตร. (2561). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานักมอดุสสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Research Information. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/8737>
- ศิริสรา วงศ์ศิริรุ่งเรือง. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y*. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat18/6314060017.pdf>.
- สรวงอัยย์ อนันท์วิจักขณ์ และ ไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์. (2565). ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานส่วนหน้าของธุรกิจโรงแรมในยุคความปกติใหม่. *วารสารพัฒนาธุรกิจ และอุตสาหกรรม*, 2(1), 33-45.
- สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์. (2556). *อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา]. CUIR at Chulalongkorn University.
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/42878>
- สวิต ใจมั่น. (2563). *คุณภาพชีวิตความสมดุลในชีวิต และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการทำงานของแพทย์ที่จบการศึกษาเฉพาะทาง เวชศาสตร์ครอบครัวในประเทศไทย*. *วารสารระบบบริการปฐมภูมิ และเวชศาสตร์ครอบครัว*, 3(1), 57-71.
- สันหจุกา ชมภูษ. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา].

มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace at Silpakorn University.

<http://irthesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3448/1/61602327.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2563). *แผนการดำเนินงานสำนักงาน*.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560 - 2564*. สำนักงาน.

สุเบญญา ขวัญทอง และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ. (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน Generation Y. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 1(18), 263-282.

สุวรรณกมล จันทระโน และประสพชัย พสุนนท์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 1(7), 525-541.

อมรรัตน์ สว่างอารมย์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง*. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abdul, M., Dawlat, K. A., & Mohammad, L. (2021). Factor influencing employees intention to leave job. *International Journal of Innovation In Engineering research and Technology*, 8(2), 43-53.

Abubakar, R. A., & Kura, K. M. (2015). Does gender moderate the relationship between job satisfaction and employee - turnover intention? a proposed model. *International Journal of Accounting & Business Management*, 3(1), 253-259.

Albougami, A. S., Almazan, J. U., Cruz, J. P., Alquwez, N., Alamri, M. S., Adolfo, C. A., & Roque, M. Y. (2020). Factors affecting nurses' intention to leave their current jobs in Saudi Arabia. *International Journal of Health Sciences*, 14(3), 33.

Akpom, C. C., & Ibegbulam, I. J. (2023). Relationship between rewards system and employee intention to leave: Preliminary survey of librarians in federal university libraries in Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(3), 102712.

Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.

Benckendorff, P., Moscardo, G. Pendergast, D. (2010). *Tourism and generation Y*. United Kingdom.

- Bland, J. M. (1996). *Statistics notes: Transforming data*. BMJ Group.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-456.
- Cohen, J. (1988). *Multiple regression and correlation analysis*. Alden.
- Eric, G. L., et al. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structure measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250.
- Flinkman, M., & Salantera, S. (2015). Early career experiences and perceptions—a qualitative exploration of the turnover of young registered nurses and intention to leave the nursing profession in Finland. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1050-1057.
- Group.com. (2023). *Align strategy, structure and people to drive sustainable growth*. <https://www.kornferry.com/capabilities?id=38294>.
- Hong, K. Y. (2018). *Factors affecting the retention of Generation Y workers in food industry*. University Tunku Abdul Rahman.
- Jahya, A. (2020). *Turnover intention among Gen-Y: The role of training and development, compensation and organizational culture*. https://www.researchgate.net/publication/348542903_Turnover_Intention_among_Gen-Y_The_Role_of_Training_and_Development_Compensation_and_Organizational_Culture
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kim, S., & Cooke, F. L. (2017). *The future of human resource management in Asia in a world of change*. In *Routledge Handbook of Human Resource Management in Asia* (pp. 415-430). Routledge.
- Koehler, R., Amsdell, S., Arendt, E., Bisson, L., Braman, J., Butler, A., Cosgarea, A., Harner, C., Garrett, W., Olson, T., Warme, W., & Nicandri, G. (2013). *The arthroscopic surgical skill Evaluation Tool (ASSET)*. (vol 41, pg 1229, 2013).
- Kwak, S. G., Kim, J. H. (2017). Central limit theorem: the cornerstone of modern statistics. *Korean J Anesthesiol*, 70(2), 144-156.
- Lichy, J. (2012). Towards an international culture: Gen Y students and SNS?. *Active Learning in Higher Education*, 13(2), 101-116.

- Ling, L. H. (2012). Generation Y workforce expectations: implications for the UAE. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern*, 5(4), 281-293.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organization citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292.
- Pertiwi, N. S., & Piartrini, P. S. (2020). The effect of job insecurity on job satisfaction and intention to quit, case employee of Indo China Service Company. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 18-22.
- Rani, N., & Samuel, A. (2016). A study on generational differences in work values and person-organization fit and its effect on turnover intention of Generation Y in India. *Management Research Review*, 39(12), 1695-1719.
- Rosa, M. F. (2021). *Links, fit or sacrifice: job embeddedness and intention to quit among Generation Y*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJMBE-05-2021-0156/full/html>
- Sayles, L. R., & Strauss, G. (1992). *Managing human resources*. Prentice-Hall.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1997). *Organization behavior* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Spector, E. P. (1996). *Industrial and organizational psychology*. Research and Practice.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Thomas, A. M. (2016). *The impact of Generation Y on employee retention in a Large Oklahoma*

Aerospace Company. <https://search.proquest.com/dissertations-theses/impact-generation-y-on-employee-retention-large/docview/2063075753/se-2?accountid=44783> ProQuest Dissertations & Theses Global database.

Treuren, G., & Anderson, K. (2012). The employment expectations of different age cohorts : is Generation Y really that different?. *Australian Journal of Career Development*, 19(2), 49-61.

Wilkerson, K. (2016). *Reasons Generation Y leave their place of employment: a qualitative exploratory study using Herzberg's two-factor theory*. Capella University.

William, D. F. (2019). *What factors influence Generation Y's employee retention in the hospitality industry?: An internal marketing approach*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431918310910>

Zientara, P., Adamska-Mieruszevska, J., & Bąk, M. (2023). Unpicking the mechanism underlying hospitality workers' intention to join a union and intention to quit a job. Evidence from the UK. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103355.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๑๑๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวจิรวรรณ กุลนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๙๒๐๑๖๔ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการธุรกิจ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติคำโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตเศรษฐกิจพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก" โดยมี ดร.เทียนแก้ว เสียมสุวรรณ เป็นประธานกรรมการควบคุมซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ดร.กิงกาญจน์ จงสุขไกล ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๐-๙๒๑๘๑๘๘ หรือที่ E-mail: 62920164@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ดร.กิงกาญจน์ จงสุขไกล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๑๑๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวจิรพรรณ กุลนะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๙๒๐๑๖๔ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการธุรกิจ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตเศรษฐกิจพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” โดยมี ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ เป็นประธานกรรมการควบคุมซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย (ดังแนบ) ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๐-๙๒๑๘๑๘๘ หรือที่ E-mail: 62920164@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
ที่ อว ๘๑๓๗/๓๑๗๕ วันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

ด้วย นางสาวจิรวรรณ กุลณะ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๒๕๒๐๑๖๔ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการธุรกิจ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตเศรษฐกิจพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” โดยมี ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ เป็น
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัย นั้น

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างยิ่ง ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย ดัง
เอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๐-๙๒๑๘๘๘๘ หรือที่ E-
mail: 62920164@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

สำเนา

ที่ IRB4-048/2567



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU005/2567

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตเศรษฐกิจพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวจิรวรรณ กุลนะ

หน่วยงานที่สังกัด : คณะบริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะบริหารธุรกิจ

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน มกราคม พ.ศ. 2567
 2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน มกราคม พ.ศ. 2567
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 20 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566
 4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 20 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566
 5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน มกราคม พ.ศ. 2567
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 22 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

วันที่หมดอายุ : วันที่ 22 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

ลงนาม นางสาวทิมลพรรณ เลิศล้ำ

(นางสาวทิมลพรรณ เลิศล้ำ)

สำเนา

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

****หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง ****





ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานประจำกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จึงใคร่ขอความร่วมมือท่านช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด ข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอเป็นภาพรวมไม่นำเสนอผลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด และใช้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน มีข้อคำถามจำนวน 58 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	6 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน	34 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร	15 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดความตั้งใจลาออก	3 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน (....) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
เพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

(....) 1. หญิง

(....) 2. ชาย

2. อายุ.....ปี

3. รายได้.....บาทต่อเดือน

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

(....) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

(....) 2. ปริญญาตรี/ เทียบเท่า

(....) 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ครอบครัว

(....) 1. มีภาระทางครอบครัว

(....) 2. ไม่มีภาระทางครอบครัว

6. สถานภาพสมรส

(....) 1. โสด

(....) 2. สมรส

(....) 3. หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่เป็นคำตอบที่ตรงตามความรู้สึกของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ แต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด/ไม่เห็นด้วย

ความพึงพอใจในงาน	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
การจ่ายค่าตอบแทน					
1. ท่านคิดว่าได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมในงานที่ท่านทำ (+)					
2. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรมีความเป็นไปได้น้อยและล่าช้าเกินไป (-)					
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับโอกาสการขึ้นเงินเดือน (+)					
การเลื่อนตำแหน่ง					
4. ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งในงานน้อยในสายงานที่ท่านทำอยู่ (-)					
5. ท่านคิดว่าผู้ที่ทำผลงานได้ดีมีโอกาสดำเนินตำแหน่งอย่างยุติธรรมในองค์กรของท่าน (+)					
6. ท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรเติบโตอย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (+)					
7. ท่านมีความพึงพอใจในโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง (+)					
ผู้บังคับบัญชา					
8. ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความสามารถในการทำงาน (+)					
9. ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านไม่มีความยุติธรรมต่อท่าน (-)					
10. ท่านรู้สึกว่าหัวหน้างานของท่านไม่ค่อยสนใจความรู้สึกของลูกน้อง (-)					

ความพึงพอใจในงาน	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
11. ท่านชอบหัวหน้างานของท่าน (+)					
สวัสดิการ					
12. ท่านรู้สึกไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ (-)					
13. ท่านรู้สึกว่าสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเท่าเทียมกับองค์กรอื่น (+)					
14. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรและคิดว่ามีความเป็นธรรม (+)					
รางวัลจากผลปฏิบัติการ					
15. ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างเมื่อท่านทำงานได้ดี (+)					
16. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำไม่ได้รับการชื่นชม (-)					
17. ท่านพบว่าองค์กรให้รางวัลสำหรับพนักงานน้อยเกินไป (-)					
18. ท่านรู้สึกว่าท่านไม่ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมต่อความพยายามในการทำงานของท่าน (-)					
ระเบียบข้อบังคับของการทำงาน					
19. กฎระเบียบและขั้นตอนหลายอย่างขององค์กรขัดขวางแนวทางการทำงานที่ดีของท่าน (-)					
20. ความพยายามในการทำงานที่ดีของท่านไม่ถูกปิดกั้นด้วยกฎระเบียบ (+)					
21. ตามกฎระเบียบของบริษัทที่กำหนดภาระงาน ท่านคิดว่าท่านมีภาระงานมากเกินไป (-)					
22. ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำงานกับเอกสารมากเกินไป (-)					
เพื่อนร่วมงาน					
23. ท่านรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงานของท่าน (+)					
24. ท่านพบว่าท่านต้องทำงานหนักขึ้นเพราะเพื่อนร่วมงานไม่มีความสามารถ (-)					
25. ท่านรู้สึกสนุกเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน (+)					

ความพึงพอใจในงาน	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
26. ในองค์กรของท่านมีความขัดแย้งและโต้เถียงกันมากเกินไป (-)					
ลักษณะงาน					
27. ท่านรู้สึกว่างานของท่านไม่มีความหมาย (-)					
28. ท่านชอบงานที่ท่านทำอยู่ (+)					
29. ท่านรู้สึกมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ (+)					
30. ท่านรู้สึกสนุกกับงาน (+)					
การสื่อสาร					
31. ท่านคิดว่าการสื่อสารในองค์กรมีการสื่อสารที่ดี (+)					
32. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรไม่มีความชัดเจน (-)					
33. บ่อยครั้งที่ท่านไม่รู้ว่ามิอะไรเกิดขึ้นในองค์กร (-)					
34. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ได้รับการอธิบายอย่างครบถ้วน (-)					

ตอนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่เป็นคำตอบที่ตรงตามความรู้สึกของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด/ไม่เห็นด้วย

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านมักจะบอกเล่าถึงสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับองค์กรให้เพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ นำทำงาน (+)					
2. ท่านพบว่า ค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรมีความคล้ายคลึงกัน (+)					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ (+)					
4. ท่านรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ (+)					
5. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรนี้ (-)					
6. ท่านรู้สึกห่วงใย และคอยระวัง ไม่ให้องค์การเกิดความเสียหาย (+)					
7. ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเคยทำงานมา (+)					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
8. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานมากเท่าที่คาดหวัง (+)					
9. ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ (+)					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
10. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านนำศักยภาพสูงสุดมาใช้ใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (+)					
11. ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ได้ (-)					
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร					
12. ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก (-)					
13. ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ท่านจะลาออกจากองค์กร (-)					
14. คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้าท่านยังจะทำงานต่อไปกับ องค์กรนี้ (-)					
15. การที่ท่านตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด (-)					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจลาออกของพนักงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน (....) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
เพียงคำตอบเดียว

1. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านมีความคิดบ่อยครั้งในการที่จะลาออกจากงาน
 - (....) ไม่เคยคิดเลย
 - (....) ไม่ค่อยได้คิด
 - (....) คิดบ้างในบางครั้ง
 - (....) คิดอยู่บ่อย ๆ
 - (....) คิดเรื่องการลาออกเสมอ

2. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านคิดว่ามีโอกาสมากน้อยเพียงใดที่จะได้งานใหม่ใน 1 ปีข้างหน้า
 - (....) ไม่มีโอกาสเลย
 - (....) มีโอกาสน้อยมาก
 - (....) อาจจะเป็นไปได้
 - (....) มีโอกาสพอสมควร
 - (....) มีโอกาสมาก

3. ท่านมีความตั้งใจจะลาออกจากงานภายใน 1 ปีข้างหน้า
 - (....) ไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเลย
 - (....) ไม่ค่อยได้คิดเรื่องลาออกจากงาน
 - (....) คิดบ้างในบางครั้ง
 - (....) คิดอยู่บ่อย ๆ ในเรื่องลาออกจากงาน
 - (....) ตั้งใจที่จะลาออกแน่นอน

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจิรวรรณ กุลณะ
วัน เดือน ปี เกิด	09 พฤศจิกายน 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบูรณ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	80/1 หมู่ที่ 10 ตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 67110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 การจัดการบัณฑิต (การจัดการเทคโนโลยีการบิน) สถาบันการบินพลเรือน พ.ศ. 2568 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ) มหาวิทยาลัยบูรพา