

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายบริษัท  
ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง  
FACTORS AFFECTING INTENTION TO QUIT OF GENERATION Y STAFF  
IN AUTOPART MANUFACTURERS IN LAEMCHABANG  
INDUSTRIAL ESTATE

จุฑารัตน์ อันวิเศษ<sup>1\*</sup> และ จิราพร ระโหฐาน<sup>2</sup>  
Jutharat Anviset<sup>1\*</sup> and Jiraporn Rahothan<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี 79 หมู่ 1 ถ.บางนา-ตราด ต.คลองตำหรุ อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000<sup>1,2</sup>  
Sripatum University Chonburi Campus, 79 M.1 Bangna-Trad Rd., Khlong Tamru Sub-district,  
Muang District, Chonburi Province 20000<sup>1,2</sup>

\*Corresponding author E-mail: phomphan.hpc@gmail.com

(Received: Mar 15, 2019; Revised: Jun 27, 2019; Accepted: Jun 27, 2019)

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง 2) เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการลาออกของพนักงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือ กลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 334 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.10) 2) พนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) มีความตั้งใจลาออกจากงาน ที่แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ และสถานภาพสมรส มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยที่มี

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย

อิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตรถยนต์ชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $\beta = 0.26$ ) และด้านความพึงพอใจในงาน ( $\beta = 0.24$ ) พบว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย (GENERATION Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความตั้งใจลาออก, พนักงานเจเนอเรชันวาย, นิคมอุตสาหกรรม

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the factors affecting in intention to quit of generation Y staff in autopart manufacturing were, Laem Chabang industrial estate, 2) to compare their intention to quit by personal factors, and 3) to examine the influence of the factor over their intention to quit. The sample group of this study was 334 generation Y employees and the questionnaire was use to collect the data were statistically analysed for percentage, mean, standard deviation, T-test, variance analysis (one-way ANOVA), comparing differences in pairs by LSD and multiple regression analysis. The results of this research showed that 1) the opinions of the generation Y employees on internal management was at a high level ( $\bar{x} = 4.10$ ). 2) The generation Y employees had different levels of intention to quit in accordance with personal factors. Their income and marital status statistic affected their intention to quit at the 0.05 level. 3) The factors intention their were working environment ( $\beta = 0.26$ ) and job satisfaction ( $\beta = 0.24$ ) They were found to have the influence over their intention at the significant level of 0.05.

**Keyword:** Intention to Quit, Generation Y Staff, Industrial Estate

## บทนำ

ในปัจจุบันกลุ่มพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ ๆ ในองค์กรเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาองค์กร ซึ่งรู้จักและเรียกกันว่า เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เป็นผู้ที่เกิดโดยประมาณระหว่างปี ค.ศ. 1981-2000 หรือ พ.ศ. 2524 – 2543 ปัจจุบันมีอายุ 18 – 37 ปี เป็นกลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่ากลุ่มคนรุ่นก่อน ๆ เติบโตมาในยุคที่เทคโนโลยีสมัยใหม่และเครือข่ายสังคมผ่านการเชื่อมต่อทาง

อินเทอร์เน็ต มีอิสระในชีวิต มีพฤติกรรมการทำงานที่สมดุลกับการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) มากกว่าคนรุ่นก่อน (Cennamo and Gardner, 2008 อ้างถึงใน วิโรจน์ สิมะทองธรรม, 2559) ศูนย์ Economic Intelligence Center (EIC) ของธนาคารไทยพาณิชย์ (2014) ได้กล่าวว่า กระแสของยุคดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้นช่วยให้แรงงานเข้าถึงโอกาสในตำแหน่งงานใหม่ ๆ และยังคงกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ง่ายขึ้น

อีกด้วย และด้วยความคล่องตัวในการใช้เทคโนโลยี จึงมักใช้ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตหรือโซเชียลมีเดียประกอบการตัดสินใจแทบทุกด้าน ด้วยคุณลักษณะพื้นฐานนี้ทำให้แรงงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เป็นคนช่างเลือกและไม่ยึดติดกับองค์กร และพร้อมที่จะหาโอกาสในหน้าที่การงานใหม่ ๆ เสมอจากการที่กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) กำลังก้าวเข้ามาเป็นกำลังหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นการให้ความสำคัญกับ เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มที่กำลังเข้าสู่วัยทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการรักษากลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ไว้กับองค์กรให้ได้มากที่สุดจะช่วยลดอัตราการลาออก และผลกระทบต่อองค์กรและตัวบุคคล

โดยผลกระทบจากการสูญเสียกำลังคนขององค์กร ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในการลาออกที่เป็นผลดีต่อองค์กร (Functional Turnover) ได้แก่ การลาออกของบุคคลที่ถูกองค์กรประเมินในทางลบอยู่แล้ว และองค์กรเห็นว่าการให้บุคคลนั้นออกไปจะเป็นผลดีต่อองค์กรจึงไม่ยับยั้งไว้ อีกนัยหนึ่งคือการลาออกที่เป็นผลเสียหายนต่อองค์กร (Dysfunctional Turnover) ได้แก่ การลาออกของบุคคลที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไปอีก แต่บุคคลนั้นสมัครใจลาออกไปจากองค์กร โดยที่องค์กรไม่อาจยับยั้งได้ และผลกระทบดังกล่าวทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก

ในการศึกษาผลกระทบของการลาออกจากองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย

(Generation Y) ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาในวงการผลิตอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งรวมถึงยานยนต์ (2559) นักวิเคราะห์ (Automobile, Electronics & Electrical Appliances, Beverages) ของวิจัยธนาคารกรุงศรีอยุธยาได้กล่าวถึงอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในปี 2560-2562 ว่ามีแนวโน้มเติบโตดีขึ้นตามทิศทางการผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ซึ่งเป็นผลจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยและประเทศคู่ค้า และการคาดการณ์ว่าจะมีการเร่งผลิตและจำหน่ายรถ Eco-car ตามแผนการขอรับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI การเข้ามาลงทุนตั้งฐานการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในไทยของบริษัทข้ามชาติ จะช่วยหนุนให้การส่งออกชิ้นส่วนฯ ของไทยขยายตัวดี ซึ่งอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นหนึ่งในห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลไทยมาอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนการลงทุนผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในไทยเริ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2510-2520 หลังมีการส่งเสริมการลงทุนผลิตยานยนต์ในไทยแล้วระยะหนึ่ง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับอุตสาหกรรมยานยนต์ควบคู่กับการมีมาตรการส่งเสริมการผลิตและใช้ชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศ และมาตรการส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ทั้งระบบทำให้แนวโน้มของอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตามความต้องการชิ้นส่วนฯ ในประเทศที่เพิ่มขึ้น แม้ความต้องการในตลาดประกอบยานยนต์ (OEM) ในประเทศจะทยอยฟื้นตัวนับจากปี 2561 แต่ตลาดเพื่อการทดแทนยังเติบโตตามปริมาณยานยนต์สะสมที่ทยอยเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง และตลาดส่งออกมีแนวโน้ม





## สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

2. การบริหารจัดการภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางเดียวกัน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานในช่วงอายุเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) (ผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2524 – 2543) ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 2,000 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในช่วงอายุเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) (ผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2524 – 2543) ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ในเขตอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 334 คน คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยพิจารณาจากตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น

## 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง แล้วนำมาหาดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-objective Congruency-IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 0.80

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหา

ค่าสัมประสิทธิ์ไครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เกณฑ์การยอมรับความเชื่อมั่นในข้อคำถามที่ 0.70 ขึ้นไป (มนลธิชลิทธิสมบุรณ์, 2550; Yamane, 1973) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านผลตอบแทนสวัสดิการและรายได้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76 ด้านนโยบายและการบริหาร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ด้านผู้บังคับบัญชาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 ด้านเพื่อนร่วมงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ด้านความพึงพอใจในงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และด้านความตั้งใจที่จะลาออกได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .76

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและนำไปปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ทำงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 334 ชุดด้วยตนเอง ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2561 – เดือนกุมภาพันธ์ 2562

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะของข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย การทดสอบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง แตกต่างกัน

ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม

#### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

## ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

	จำนวน (N=334)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	189	56.6
หญิง	145	43.4
2. อายุ		
21 – 25 ปี	93	27.8
26 – 30 ปี	137	41.0
31 – 35 ปี	68	20.4
3. สถานภาพ		
โสด	169	50.6
สมรส	141	42.2
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	24	7.2
4. การศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	156	46.7
ปริญญาตรี	178	53.3
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	148	44.3
15,001 – 20,000 บาท	113	33.8
20,001 – 30,000 บาทขึ้นไป	73	21.9
6. แผนกที่ปฏิบัติ		
ฝ่ายบริหาร	65	19.5
ฝ่ายสำนักงาน	89	26.6
ฝ่ายผลิต	180	53.9

จากตารางที่ 1 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.6 มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.0 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.6 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.3 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.3 และเป็นพนักงานฝ่ายผลิต

คิดเป็นร้อยละ 53.9 ค่าเฉลี่ยของการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.14, S.D=0.50) รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}$ =4.13, S.D=0.56) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

( $\bar{X}$ =4.13, S.D=0.50) ด้านความพึงพอใจในงาน ( $\bar{X}$ =4.08, S.D=0.51) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}$ =4.08, S.D=0.59) ด้านผลตอบแทน สวัสดิการและรายได้ ( $\bar{X}$ =4.07, S.D=0.53) และด้านผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}$ =4.05, S.D=0.91) ตามลำดับดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

การบริหารจัดการที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน	N = 334		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านผลตอบแทนสวัสดิการและรายได้	4.07	0.53	มาก
2. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.17	0.56	มาก
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.05	0.91	มาก
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.50	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.08	0.59	มาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.13	0.50	มาก
7. ด้านความพึงพอใจในงาน	4.08	0.51	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

การบริหารจัดการภายในองค์กร	ความตั้งใจลาออกของพนักงาน	
	$\beta$	P - value
ด้านผลตอบแทน สวัสดิการและรายได้	0.08	0.15
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.05	0.43
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.03	0.21
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.11	0.08
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.06	0.27
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.19	0.00*
ด้านความพึงพอใจในงาน	0.32	0.00*

\*p .05,  $R^2 = 0.45$ ,  $R = 0.67$ ,  $F = 38.4$



จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน เจเนอเรชันวาย (Generation Y) บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีรายได้ที่ 15,001–20,000 บาท มีความตั้งใจที่จะลาออกมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ที่ 20,001–30,000 บาท ขึ้นไป และพนักงานที่มีสถานภาพ โสดมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/แยกกันอยู่

**สมมติฐานที่ 2** การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางเดียวกัน

### การอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยเรื่องค่าตอบแทน

นั้นมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน อัตราการลาออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ในแต่ละเดือน นอกจากเงินเดือนซึ่งเป็นผลตอบแทนหลัก ๆ แล้วยังมีผลตอบแทนอื่นที่พนักงานควรจะได้ แอบแฝงอยู่ด้วย เช่น หากมีงานด่วนที่กำหนดต้องเสร็จภายในเช้าวันรุ่งขึ้นทำให้พนักงานต้องทำงานล่วงเวลาแต่บริษัทกลับไม่มีค่าล่วงเวลา หรือโอที แก่พนักงานเนื่องจากเห็นว่าเป็นหน้าที่พนักงานต้องมีความรับผิดชอบ (Marxen, 1996; Farris, 1971) สอดคล้องกับชลภัสสรณ์ ศรีวรรณธรรมาธร (2558) ที่ศึกษาพบว่า ตัวแปร 3 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ความไม่ชัดเจนในงาน 2) การรับรู้การเมืองในองค์กร 3) อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน โดยปัจจัยด้านเงินเดือน และสวัสดิการ เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความไม่ชัดเจนในงาน และการรับรู้การเมืองในองค์กร ทำนองเดียวกับภราดี ศักดิ์ศรี (2540) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่าง เงินเดือน/ค่าตอบแทนกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ส่วนงานวิจัยของฤทัยขวัญ บุรณวนิช (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความทุกข์ใจกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่าลักษณะงานซึ่งประกอบไปด้วยบทบาทในการทำงานที่ไม่ชัดเจน ความไม่มั่นคงในการทำงาน และงาน

ที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความสามารถพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากรางานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน เจเนอเรชันวาย (Generation Y) บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่ลาออกมักจะไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องหรือเพียงพอเกี่ยวกับองค์กรใหม่ที่พวกเขาไปทำงาน (Wanous, 1979) โดยแต่ละบุคคลอาจตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกหรือเหตุผลที่จะลาออกจากผู้ว่าจ้างคนก่อน เช่น ความคาดหวังสูงเกินไปเกี่ยวกับองค์กรใหม่สอดคล้องกับวรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ (2557) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสไม่เคยมีความคิดที่จะหางานใหม่เพราะไม่อยากย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ เหตุเพราะต้องดูแลครอบครัวมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพงษ์จันทร์ ภูษาพาณิชย์ (2553) ที่ศึกษาคุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน เจเนอเรชันวาย (Generation Y) บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง คือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในเรื่องการจัดชั่วโมงการทำงานและจัดช่วงเวลาในการพักที่เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการทำงานและมีแสงสว่างในการทำงานที่เพียงพอ มีระบบปรับอากาศ การหมุนเวียนอากาศที่ดี มีโรงอาหาร ห้องน้ำ และน้ำดื่มที่สะอาด สอดคล้องกับปริญญา สุขสมนึก และลัดดาวัลย์ สาราญ (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในธุรกิจด้านหินเขตภาคกลาง พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกลุ่มธุรกิจด้านหินเขตภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับอิสริยาภรณ์ วรณะ และสุจิตรา จันทนา (2557) ที่ศึกษาสภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากรางานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สาเหตุการออกจากรางานของพนักงานส่วนใหญ่กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากรางานมาจากความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ความตั้งใจที่จะลาออกจากรางานเป็นปัจจัยการบริหารจัดการภายในที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน เจเนอเรชันวาย (Generation Y) บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความตั้งใจจะลาออกจากรางาน เป็นความคิดสมัครใจต้องการที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากรขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เมื่อมีโอกาสเพื่อไปทำงานที่องค์กรแห่งใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพในอนาคตอันใกล้ (Nadiri & Tanova, 2010) ดังนั้นความตั้งใจจะลาออกจากรางานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพยากรณ์การลาออกจากรางานได้เป็นอย่างดี

(Cho, Johanson, & Guchait, 2009) สอดคล้องกับ  
ชนเดช ทองนิรันดร์ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัย  
ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของ  
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน  
เขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ พบว่า พนักงานที่  
ต้องทำงานไม่ตรงกับที่เรียนจบมาจะตัดสินใจ  
ลาออกจากการงานเนื่องจากไม่มีความมั่นใจว่าจะ  
สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เพราะ  
ไม่มีความรู้และตัดสินใจลาออกเพื่อไปทำงาน  
ที่ตรงสายกับที่เรียนจบมาหรืองานที่ถนัด  
นอกจากนี้การเพิ่มงานให้กับพนักงานซึ่ง  
ไม่ตรงกับที่ตกลงกันไว้ตั้งแต่ตอนที่สัมภาษณ์  
งานและไม่มีการเพิ่มเงินเดือนให้หรือไม่มีเงิน  
พิเศษอื่น ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการมีปริมาณ  
งานที่มากเกินไปและไม่เป็นธรรม จึงตั้งใจที่จะ  
ลาออกจากการงานไปสอดคล้องกับชัชชัย  
บุญเพิ่มราศรี (2552) ที่ศึกษาพบว่าความ  
สัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อการตั้งใจลาออก  
จากการงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจ  
บัณฑิตย

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการอบรม หรือจัดกิจกรรม  
ที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างหัวหน้า  
งานและพนักงานเพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดี  
ในงาน รวมทั้งหัวหน้างานควรมีส่วนร่วมในการ  
รับผิดชอบในงานหรือตรวจสอบข้อเท็จจริง
2. ควรทำแผนปรับเงินเดือนพนักงาน  
ที่โดดเด่นในกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ 15,001-  
20,000 บาท ให้เกิดความพึงพอใจในเงินเดือน  
และสวัสดิการที่ควรจะได้รับให้เหมาะสมกับ

ความรับผิดชอบในงานที่ทำ และได้ทำงานตรง  
ตามสายที่ได้เรียนมา รวมทั้งเงินเดือนที่ได้รับนั้น  
ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ซึ่ง  
พนักงานส่วนใหญ่คาดหวังจะได้รับผลตอบแทน  
ที่สูงขึ้นจากการประเมินผลปลายปี ควรมีการ  
ปรับขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มสวัสดิการบางส่วนให้  
กับพนักงานตามความเหมาะสม และควรศึกษา  
และสำรวจค่าจ้างของบริษัท ในธุรกิจเดียวกัน

3. ควรให้ความสำคัญกับพนักงาน  
กลุ่มที่สมรสเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่  
มีสถานภาพโสด พนักงานที่สมรสและมีบุตร  
แล้ว ย่อมมีภาระทางครอบครัวแตกต่างกัน  
โดยพนักงานที่สมรส และมีบุตร จะมีภาระทาง  
ครอบครัวเพิ่มขึ้นจากสามีหรือภรรยา รวมถึง  
บุตรด้วย ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการที่  
ครอบคลุมไปถึงสามี/ภรรยา รวมถึงบุตรของ  
พนักงานด้วย เช่น การช่วยค่ารักษาพยาบาล  
การให้ทุนการศึกษาแก่บุตร ซึ่งทำให้พนักงาน  
เกิดความพึงพอใจ และอาจส่งผลให้แนวโน้ม  
การลาออกของพนักงานลดลงได้

4. ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน  
ให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยทำการเก็บ  
ข้อมูลสอบถามหน่วยงานเพื่อนำข้อมูลไป  
ปรับปรุงต่อไป สถานที่ปฏิบัติงานต้องมีห้องน้ำ  
ที่สะอาด น้ำดื่ม ร้านอาหารที่สะอาดและมี  
สถานที่ไว้สำหรับพักผ่อนเพียงพอกับความ  
ต้องการ แสง อุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงาน  
สถานที่ ปฏิบัติงานต้องมีความปลอดภัย

5. ควรมีการพัฒนาความพึงพอใจ  
ในการทำงานของพนักงานที่มีคุณภาพและ  
มีฝีมือให้อยู่คู่องค์กรไปนาน ๆ อาจเป็นเรื่อง  
การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าใน



สายงาน การพัฒนาด้านการสื่อสารให้พนักงาน  
เข้าใจ ปรับตัว และสามารถทำงานร่วมกันเป็น  
ทีมได้ดียิ่งขึ้น การให้พนักงานได้แสดงความรู้  
ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่รวมถึง  
ให้อิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขต  
ความรับผิดชอบ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย

เชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง  
พนักงานในช่วงอายุเจนเนอเรชันวาย (Generation  
Y) เท่านั้น ดังนั้นควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ  
เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมกับพนักงาน  
ที่ได้ตัดสินใจลาออกแล้ว เพื่อเปรียบเทียบผลที่  
ได้จากการวิจัย

### เอกสารอ้างอิง

- ชนเดช ทองนิรันดร์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานโรงงาน  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ*. (วิทยานิพนธ์การจัดการ  
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
สุวรรณภูมิ).
- ธวัชชัย บุญเพิ่มราศี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของ  
บุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ).
- ปรีญาบุช สมณี และ ลัดดาวัลย์ ส้าราญ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน  
ในธุรกิจด้านหินเขตภาคกลาง*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
สุวรรณภูมิ*, 1(1), 54-64.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพาณิชย์. (2553). *คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับ  
รู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของ  
พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่: สาขาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่.
- ภราดี บุตรศักดิ์ศรี. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน  
และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขต  
กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วิโรจน์ ลิ้มทองธรรม. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน  
กลุ่มคนรุ่นใหม่ของธนาคารพาณิชย์ไทย*. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 9(2), 1-12.



- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮด์จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- วรรณภา ยงพิศาลภพ. (2559). รายงานภาวะอุตสาหกรรมรายไตรมาส อุตสาหกรรมรถยนต์. (ปี 2559-2561). [ม.ป.ท.: ม.ป.ป.]
- ชลภััสสรณ์ ศรีวรรณธรร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน :กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Slipakorn University*, 8(1), 185-200.
- อิสริยาภรณ์ วรรณะ และสุจิตรา จันทนา. (2557). สภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติเซนเทเรซา).
- Cho, S., Johanson, M. M. & Guchait, P. (2009). *Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay*. *International Journal of Hospitality Management*, 28,374-381.
- Farris, G. F. (1971). A predictive study of turnover. *Personnel Psychology*, 24, 311-328.
- Marxen, D. E. (1996). The big 6 experience; A retrospective account by alumni. *Accounting Horizons*, (june), 73-78.
- 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(1), 33-41.
- Taro, Y. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3<sup>rd</sup> ed). New York: Harper and Row Publication.
- Wanous. (1979). The pay level affects the adjustment of new entrants. *Journal of vocational behavior*, 17(3), 263-290.