

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน
เจนเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

MOTIVATION AND HYGIENE FACTORS INFLUENCING THE INTENTION
TO RESIGN OF GENERATION Z EMPLOYEES IN THE MANUFACTURING
SECTOR OF PATHUM THANI PROVINCE

อรชุน บุญมี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของ
พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี



อรชุน บุญมี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน
เจนเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี
Motivation and Hygiene Factors Influencing the Intention to
Resign of Generation Z Employees in the Manufacturing Sector
of Pathum Thani Province

ชื่อ - นามสกุล

นายอรชุน บุญมี

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2564

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์เชาว์ โจนแสง, Ed.D.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ประ.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ตันโซ, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นายอรชุน บุญมี
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่ทำงานแล้วจำนวน 400 คน อายุตั้งแต่ 18 - 25 ปี โดยทำการศึกษาในเขตอำเภอเมือง อำเภอลำลูกกา อำเภอลองหลวง และอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าที่แบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมระดับปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีค่าอยู่ในระดับมาก ส่วนความตั้งใจลาออกโดยรวม มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความตั้งใจลาออก พนักงานเจเนอเรชัน Z

Independent Study Title	Motivation and Hygiene Factors Influencing the Intention to Resign of Generation Z Employees in the Manufacturing Sector of Pathum Thani Province
Name - Surname	Mr. Orachun Boonmee
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Khahan Na-Nan, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to assess the extent of motivation factor, hygiene factor and the resignation intention of Generation Z employees, 2) to compare the intention to resign of Generation Z employees who have differences in personal factors, and 3) to investigate the influences of motivation and hygiene factors on the intention to resign of Generation Z employees.

The sample group used in this study comprised 400 employees aged 18 - 25 years working in Mueang, Lam Luk Ka, Khlong Luang, and Lat Lum Kaeo districts of Pathum Thani province. The research tool used to collect data was a questionnaire that passed assessment in terms of content validity and reliability. The statistics used to analyze data were mean, independent sample t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression.

The study results showed that overall, motivation and hygiene factors were present at a high level whereas the overall resignation intention was at a moderate level. Differences in personal factors of gender and average monthly income did not affect the intention to resign of Generation Z employees. Conversely, differences in age, marital status, and educational achievement all influenced the intention to resign of Generation Z employees at a statistically significant level of .05. Moreover, the elements of motivation factor including achievement and work itself influenced the intention to resign of Generation Z employees at a statistically significant level of .05. Likewise, the elements of hygiene factor with respect to job security and employer-employee relationships also had effects on the intention to resign of Generation Z employees at a statistically significant level of .05.

Keywords: motivation factor, hygiene factor, resignation intention, generation Z employees

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี สำเร็จได้ด้วยความรู้และความทุ่มเท จากระบบการวิจัย ดร. กล้าหาญ ณ น่าน อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้ความรู้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขความถูกต้อง จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง ประธานกรรมการสอบและ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ กรรมการสอบ ที่กรุณาให้ความรู้และคำแนะนำเพิ่มเติมในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัยเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือการวิจัย และระยะเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณทลบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นนรภัศ ฤกษ์ภักดี และดร.ชัชฌา เทียนทอง ขอขอบพระคุณพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่สละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบพระคุณ อาจารย์และบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำและให้การสนับสนุนการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

การวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์สำหรับองค์กร หากมีข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ขอน้อมรับไว้และจะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

อรชุน บุญมี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชัน.....	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน.....	21
2.3 แนวคิดทฤษฎีการลาออก.....	29
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก.....	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	45
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
3.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	46
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	83
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	89
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	94
5.4 ข้อจำกัดงานวิจัยและการวิจัยในอนาคต.....	95
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	102
ประวัติผู้เขียน.....	109



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงมุมมองทางด้านการจัดการต่อทฤษฎีการจูงใจ.....	22
ตารางที่ 2.2 ตารางเปรียบเทียบกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานเชิงเนื้อหา.....	27
ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนการแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่างของประชากร.....	46
ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงการแปลความหมายเกณฑ์การให้คะแนน.....	48
ตารางที่ 3.3 ตารางแสดงการแปลความหมายเกณฑ์การให้คะแนน.....	49
ตารางที่ 3.4 ตารางแสดงระดับค่าคะแนนเฉลี่ย.....	50
ตารางที่ 3.5 ตารางแสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา.....	51
ตารางที่ 3.6 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม รายด้าน.....	52
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	57
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	57
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน.....	58
ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ รายด้าน.....	59
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ รายข้อ.....	59
ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน รายด้าน.....	62
ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน รายข้อ.....	62
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี รายด้าน.....	66
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี รายข้อ.....	66
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ.....	68
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ.....	69
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ.....	70
ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ.....	71
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	74
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ (ตัวแปรอิสระ) และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่น Z (ตัวแปรตาม).....	76
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้าย โดยวิธีการ Enter ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของ พนักงานเจนเอเรชั่น Z.....	76
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยค่าจ้าง (ตัวแปรอิสระ) และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่น Z (ตัวแปรตาม).....	79
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้าย โดยวิธีการ Enter ปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของ พนักงานเจนเอเรชั่น Z.....	80
ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) โดยรวม.....	82

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need).....	24
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองของ Vroom's Expectancy theory (1964).....	29
ภาพที่ 2.3 ตัวแบบของการลาออกตามแนวคิดของมอบลีย์ และคณะ.....	33
ภาพที่ 2.4 ตัวแบบของการลาออกตามแนวคิดของไพรัช.....	34
ภาพที่ 2.5 แสดงผลที่เกิดจากความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน.....	36



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกปัจจุบันเป็นโลกแห่งยุคของการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การที่องค์กรใด ๆ นั้นจะดำรงอยู่ได้ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เกิดความสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะมาตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ที่มีความหลากหลาย ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นก็คือสิ่งที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์เพราะทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรจะเป็นตัวกำหนดแนวทางและเป็นตัวขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรนั้น ๆ กำหนดไว้ กล่าวคือไม่ใช่ว่าองค์กรใดจะมีระบบการบริหารที่ดีมีวัตถุประสงค์ที่มีอุปสรรคที่ทันสมัย มีแหล่งเงินทุนที่ดีเพียงใด แต่ถ้าขาดทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรที่ดี มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรคาดหวังได้ ซึ่งทุกองค์การล้วนแต่ประกอบไปด้วย บุคลากรหลากหลายตำแหน่ง หลากหลายช่วงอายุ ที่ต้องมีส่วนร่วมสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย คนที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันหรือใกล้เคียงกันมักมีพื้นฐานและประสบการณ์คล้ายคลึงกัน และจะมีความแตกต่างไปจากคนที่เกิดและเติบโตในช่วงเวลาที่ต่างกัน โดยได้มีการประมาณการภายในปี ค.ศ. 2025 จำนวนคนเจนเนอเรชัน Y เป็นร้อยละ 75 ของจำนวนคนที่ทำงานในองค์กรทั่วโลก (Singh, 2017) และคนเจนเนอเรชัน Y ก็อยู่ในช่วงกำลังเติบโตก้าวขึ้นสู่ระดับบริหารในองค์กร ผู้บริหารยุคใหม่ หรือเป็นพนักงานในระดับสูง โดยเจนเนอเรชัน Z จะเป็นเจนเนอเรชันต่อไปที่จะเป็นอีกหนึ่งกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะเนื่องจากคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารรอบตัวที่ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยแท้จริง สามารถเชื่อมต่อได้ทั่วโลก โดยการสนทนาโต้ตอบสามารถกระทำได้ที่ทันที การสื่อสารระหว่างคนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารผ่านข้อความบนหน้าจอมือถือ หรือคอมพิวเตอร์ แทนการพูด ช่วงเวลาในวัยเรียนของกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ผ่านหนังสือ หรือเรียนรู้ผ่านการเรียนในห้องเรียน สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและในทุกสถานที่ที่พวกเขาต้องการให้สามารถเข้าถึงคำตอบได้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสนใจเป็นพิเศษ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารขององค์กรในการทำความเข้าใจกับความต้องการของเจนเนอเรชัน Z เพื่อเป็นการรักษาพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชัน Z ให้ปฏิบัติงานคงอยู่กับองค์กรและองค์กรจะได้ไม่สูญเสียบุคลากรที่เป็นคนดี และเป็นคนเก่ง เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พัชสิริ ชมภูคำ, 2563)

การที่บุคลากรลาออกถือเป็นการสูญเสียและเป็นต้นทุนขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้ลงทุนในการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นขึ้นมา และบุคลากรทำงานมาระยะหนึ่งแล้วลาออก ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นค่าตอบแทนจากบุคลากรนั้น จากผลการสำรวจพฤติกรรมและความคิดของพนักงานบริษัทเอกชนเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน ที่สำรวจกลุ่มตัวอย่างคนทำงานทั่วประเทศกว่า 1,800 คน พบว่ามีกลุ่มคนที่เรียกว่าเป็น Active Job Seekers หรือเป็นกลุ่มคนที่อยากเปลี่ยนงาน คิดเป็น 59.26% เมื่อเจาะลึกลงไปในกลุ่มนี้พบว่าเจเนอเรชัน Z เป็นกลุ่มคนที่มีแผนจะเปลี่ยนงานภายในระยะเวลาอันใกล้มากที่สุดคือ 1 - 3 เดือน คิดเป็น 31.82% และมีแนวโน้มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่คนทำงานเจเนอเรชัน X และ เจเนอเรชัน Y มีทิศทางไปในแนวเดียวกันคือ มีแผนจะเปลี่ยนงานแต่ยังไม่มีการลาออกของบุคลากรยังก่อให้เกิดผลกระทบที่ตามมา คือ แรงงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการเปลี่ยนงานบ่อยจนทำให้ขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากสภาวะปัจจุบันเกิดการขาดแคลนบุคลากรจึงทำให้องค์กรต่าง ๆ ไม่มีโอกาสเลือกบุคลากรที่ดีและเหมาะสมกับองค์กรจึงจำเป็นต้องรับบุคลากรเหล่านี้เข้ามาทำงานในองค์กร นอกจากนี้การลาออกของบุคลากรยังส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านอื่น ๆ อาทิเช่น การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา การสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เป็นต้น

ปัจจัยความพึงพอใจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับระหว่างบุคลากรกับการทำงานในองค์กร โดยความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลมีต่องาน คำว่าทัศนคติต่องาน (job attitudes) อาจจะใช้แทนกันได้กับความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติทางลบที่มีต่องานสามารถเปรียบเทียบได้กับความพึงพอใจในการทำงาน และทัศนคติทางลบที่มีต่องานเปรียบเทียบได้กับความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Vroom, 1964) โดยภาวะความรู้สึกที่ดีนั้น มีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคลนั้น ๆ จะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลมากหรือน้อยเพียงใด (Muangman & Suwan, 1997) ขณะเดียวกันการปฏิบัติงานมาจากการที่บุคลากรมีความพึงพอใจในส่วนต่าง ๆ โดยการปฏิบัติงานสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท 1) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงานและการปกครองบังคับบัญชา โดยทั่วไปแล้วการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานจะได้รับความสนใจเพราะการสร้าง ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อการดำเนินงานขององค์กร เมื่อบุคลากรรู้สึกกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจแล้ว จะเสียสละความทุ่มเท

ให้กับการทำงาน และมีความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กร สามารถกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ การรวมกันของความสุขและความไว้วางใจของบุคลากร เพราะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดี เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) นอกจากนี้ความพึงพอใจยังหลอมรวมพนักงานให้รู้สึกกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และส่งผลให้อัตราการลาออกของบุคลากรลดน้อยลง ถึงแม้ว่าความพึงพอใจในการทำงานกับอัตราการลาออกไม่ได้เกี่ยวข้องกันโดยตรง (Spector, 1997) แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งมีผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการหมุนเวียนของบุคลากร (Myers & Oeztel, 1997) จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานยังคงเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับผู้บริหารขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารมีความเชื่อที่ว่าความพึงพอใจสามารถเชื่อมโยงกับผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างแท้จริงซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในอนาคตกลุ่มคนกลุ่มเจเนอเรชัน Z นั้นยิ่งเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้องค์กรทั้งหลายได้ให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนาบุคลากรและรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร เพราะในการที่องค์กรสูญเสียบุคลากรทำให้เกิดผลเสียตามมาหลาย ๆ ด้าน เช่น การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา การสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ สูญเสียโอกาสในการแข่งขัน เป็นต้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสนใจเพิ่มมากขึ้น เพราะการลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z นั้นส่งผลต่อการดำเนินงานและผลประกอบการขององค์กร โดยเฉพาะการลาออกของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็เปรียบเสมือนการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันและประกอบธุรกิจขององค์กรไป ดังนั้นผู้ศึกษาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว และเป็นสาเหตุให้ผู้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาแนวโน้มการเปลี่ยนงานของพนักงานเจเนอเรชัน Z เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการสร้างความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรต่อไป และองค์กรสามารถนำไปใช้เพื่อกำหนดแนวทางในการรับพนักงานเจเนอเรชัน Z สามารถนำมากำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชัน Z เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานเจเนอเรชัน Z ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มเจเนอเรชัน Z เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่แก้ปัญหาการลาออก และลดอัตราการลาออกของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชัน Z

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิต จังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิต จังหวัด ปทุมธานี ที่แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่ม อุตสาหกรรม การผลิต จังหวัดปทุมธานี

1.3.3 ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิต จังหวัดปทุมธานี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1.4.1.1 ตัวแปรต้น (independent variable) ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- ด้านเพศ
- ด้านอายุ
- ด้านการศึกษา
- ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation) แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- ความสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ

- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - ความรับผิดชอบ
- 3) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่
- บริษัทและนโยบายและการบริหาร
 - บรรยากาศในการทำงาน
 - ความมั่นคงในงาน
 - รายได้
 - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.4.1.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 - 25 ปี โดยปัจจุบันมีงานทำแล้ว ซึ่งทำการศึกษาในเขตอำเภอเมือง อำเภอลำลูกกา อำเภอคลองหลวง และอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีจำนวนทั้งหมด 400 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ ผลการศึกษาในระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 จนถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจนิยามความหมายของคำเฉพาะที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ต่าง ๆ ดังนี้

1.5.1 เจเนอเรชัน หมายถึง กลุ่มคนที่ไม่เพียงแต่เกิดในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน ยังต้องได้รับประสบการณ์ความเชื่อผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรม และแลกเปลี่ยนกันทางสังคมในระหว่างช่วงชีวิตที่คล้ายคลึงกัน (Strauss & Howe, 1991) ในปัจจุบันบุคคลากรในองค์การประกอบด้วย 4 เจเนอเรชันที่มีคุณสมบัติแตกต่างกันในเรื่องของค่านิยม ทศนคติ และลักษณะการทำงาน คือ 1) กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) ที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2489 - 2508 2) กลุ่มเจเนอเรชัน X ที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2509 - 2519 3) กลุ่มเจเนอเรชัน Y ที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2520 - 2537 และ 4) กลุ่มเจเนอเรชัน Z ที่เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2555 (Schroer, 2008)

1.5.2 ความตั้งใจลาออก หมายถึง การที่พนักงานขององค์การ มีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การซึ่งเป็นไปโดยสมัครใจ เกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความรู้สึกไม่พึงพอใจและไม่ต้องการที่จะอยู่กับ

องค์การต่อไป โดยพฤติกรรมการทำงานที่ลาออกจากนั้นยังไม่เกิดขึ้นจริงแต่มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ลาออกจากการงานในอนาคต

1.5.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อทำงานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวังเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.5.4 ด้านความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นได้ถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.5.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิด ความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5.6 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดการมีอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ เป็นต้น

1.5.7 ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

1.5.8 ด้านบรรยากาศในการทำงาน (Work climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งมีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยพนักงานในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.5.9 ด้านความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

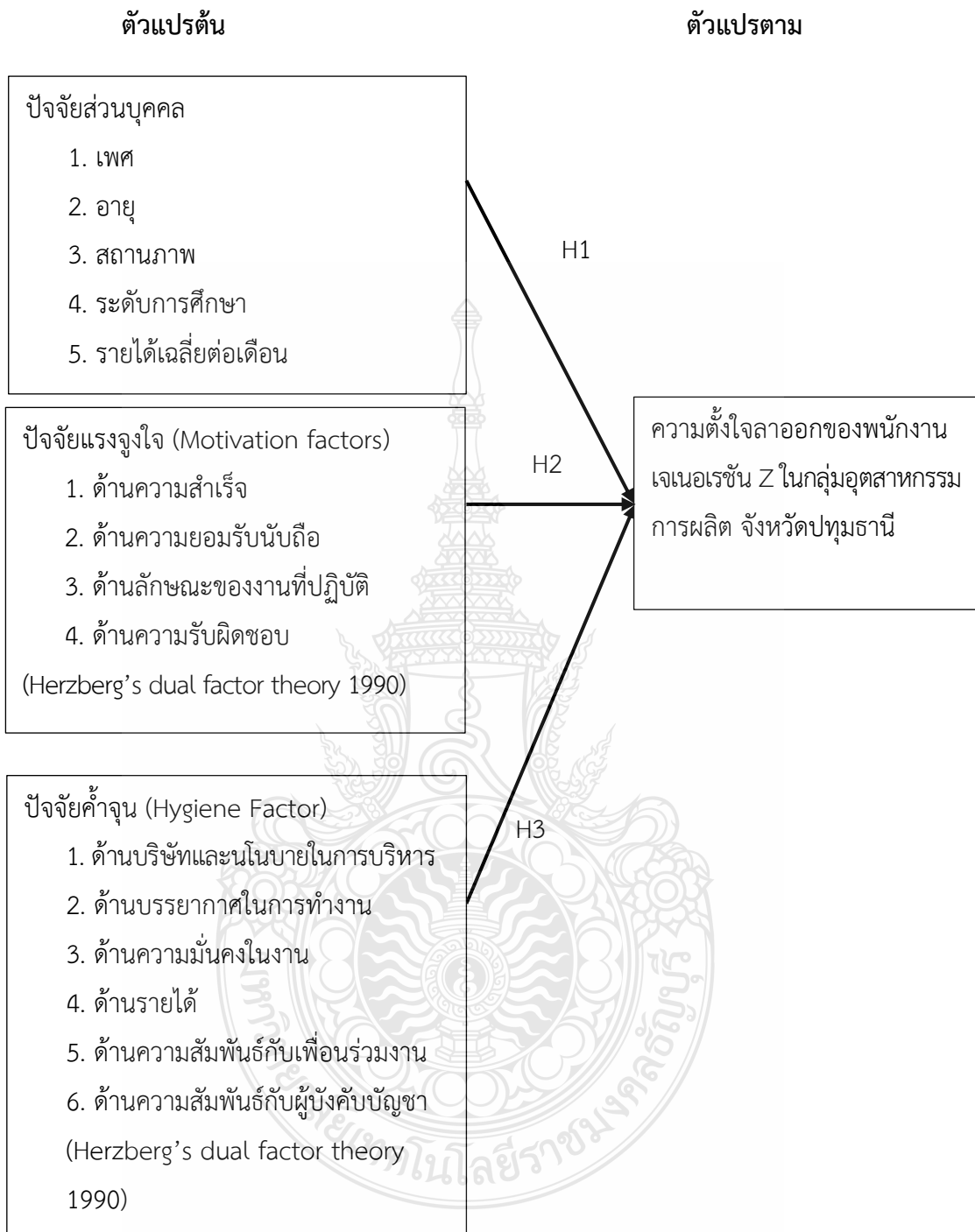
1.5.10 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensations and Welfares) หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม และเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้บุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

1.5.11 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

1.5.12 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก มาประยุกต์ใช้กับการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา และแบบสอบถาม โดยได้นำมาใช้ประกอบในการประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรต้น ตัวแปรตาม มาสร้างกรอบในการศึกษา และได้กรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1.1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ประกอบการ ผู้บริหารขององค์กร และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ที่อยู่ในเจเนอเรชัน Z โดยสามารถนำไปใช้เพื่อกำหนดแนวทางในการรับพนักงานเจเนอเรชัน Z ได้อย่างเหมาะสม

1.7.2 ผลการศึกษาทำให้ผู้ประกอบการ ผู้บริหารขององค์กร และฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถนำมากำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชัน Z และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน และจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

1.7.3 ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำผลจากการศึกษาไปวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มเจเนอเรชัน Z เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การแก้ปัญหาการเปลี่ยนงาน และลดอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชัน Z



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและนำมาประกอบในการวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุป ซึ่งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชัน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชัน

เจเนอเรชันเป็นเรื่องของอายุ และวิวัฒนาการทางสังคมตามลำดับของกาลเวลา โดยนักวิจัยกลุ่มแรก ๆ จากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นผู้เริ่มให้ความสำคัญกับเจเนอเรชันเพราะทำให้สามารถเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมได้ (กรัณย์ รัชชโยธิน, 2556, น. 11; อ้างอิงจาก Mannheim, 1952) ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเข้าใจโครงสร้างสังคมที่มีความต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลง ดังจะเห็นได้จากกระบวนการต่าง ๆ ของคนรุ่นใหม่ que เริ่มเข้ามามีบทบาทแทนที่คนรุ่นเก่าที่ทยอยหมดไปจากสังคม โดยการสืบทอดต่อสิ่งที่บรรพบุรุษให้มา ผ่านทางแนวคิดจากคนรุ่นเก่าไปยังคนรุ่นใหม่ได้ และเป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรเกิดการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และองค์การประสบความสำเร็จสูงสุดได้ แนวคิด และความเป็นมาของการจัดกลุ่มเจเนอเรชันเกิดขึ้นที่ประเทศอเมริกาเป็นกลุ่มแรก ๆ ที่เริ่มนำแนวคิดเรื่องเจเนอเรชันมาจัดกลุ่มตามเกณฑ์ช่วงอายุ การจัดกลุ่มเช่นนี้ก่อให้เกิดการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างเชิงคุณลักษณะ ความคิด พฤติกรรมในการใช้ชีวิตสภาพแวดล้อมทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เข้าใจคุณลักษณะและแนวโน้มเชิงพฤติกรรมของประชากรในแต่ละยุคสมัยดีขึ้น เมื่อเข้าใจความแตกต่างของประชากรแต่ละกลุ่ม ก็จะสามารถเข้าถึงหรือบริหารงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะ พฤติกรรม และความต้องการในด้านต่าง ๆ โดยงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มคนเจเนอเรชัน Z เนื่องจากคนกลุ่มนี้กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและเป็นกำลังสำคัญขององค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ นั้นมาจากคำกริยาในภาษาละตินที่ว่า movere มีความหมายตรงกับคำภาษาอังกฤษที่ว่า to move มีความหมายที่ว่า เป็นสิ่งโน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (to move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความนิยามและมีผู้ที่ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

Dubrin & Ireland (1993) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ กระบวนการที่ถูกนำไปใช้เพื่อขับเคลื่อน และสนับสนุนพฤติกรรมกรรมนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

Newstrom (2007) (ศิริลักษณ์ สมัครวงศ์, 2551) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือแรงผลักดันทั้งภายใน และภายนอก จะทำให้ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการทำงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งที่เกิดแรงกระตุ้นหรือความต้องการผลักดันให้บุคคลที่มีความเต็มใจในการทำงาน ให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

ธงชัย สันติวงษ์ (2530) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ การพยายามให้เกิดประโยชน์ การตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เล็งเห็นทางที่จะได้รับประโยชน์และมีผลประโยชน์ร่วมกัน

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน (2535) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมาย ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจทำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

รัชดาภรณ์ เคนพงศพันธุ์ (2539) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ เป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันความต้องการที่ผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายได้ผลสำเร็จ

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรม ความหมายแรงจูงใจในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรม การกระทำสิ่งเหล่านั้น ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจ ตั้งใจในการทำงาน และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) โดยทฤษฎีเนื้อหา ครอบคลุมทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการทฤษฎีแรงจูงใจทั้งภายในภายนอกนั้น ทฤษฎีสองปัจจัย และทฤษฎีกระบวนการครอบคลุม การกำหนดเป้าหมาย ความคาดหวัง และความเปราะบาง รวมทั้งนำเสนอแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน (อรพินทร ชูชม, 2555) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญ ๆ ดังนี้

กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (content theories) ทฤษฎีนี้อธิบายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม คือ ความต้องการเฉพาะอย่างหรือความต้องการภายใน เป็นสิ่งจูงใจ และกำกับให้นำแนวทางการแสดงออกพฤติกรรมของบุคคล โดยทฤษฎีนี้พยายามหาคำตอบ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยภายในบุคคล สิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ (อรพินทร ชูชม, 2555)

กลุ่มทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theories) อธิบายถึงกระบวนการปฏิบัติงาน โดยไม่มุ่งเน้นในการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ความเข้าใจที่มีต่อการทำงานและการตัดสินใจ ประกอบไปด้วย ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor ทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย สำหรับทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา การจูงใจ ของพนักงานในองค์กรนั้น มีหลายทฤษฎีซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกันตามมุมมอง ทางด้านการจัดการ อมรินทร์ เทวตา (2562) คือ ทฤษฎีที่เน้นการอธิบายเนื้อหาว่าพนักงานแต่ละคน มีปัจจัยซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในของพนักงานแต่ละคนที่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงานได้ และทฤษฎีที่ เน้นการอธิบายถึงกระบวนการที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานโดยสรุปตามตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงมุมมองทางด้านการจัดการต่อทฤษฎีการจูงใจ

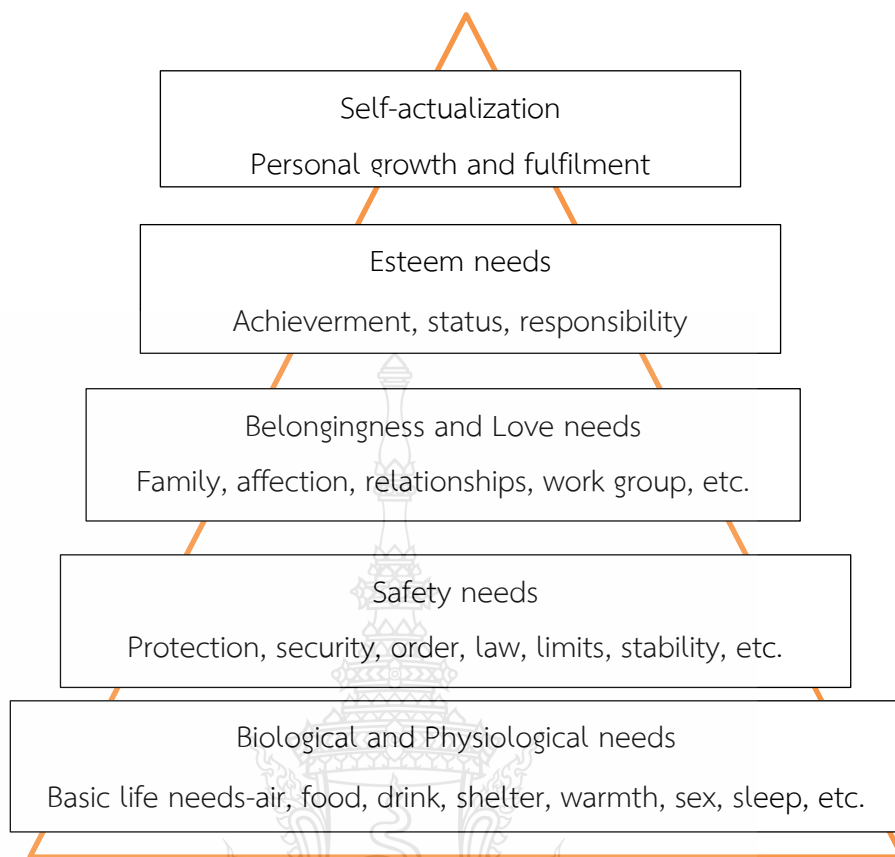
ประเภท ทฤษฎี	คำอธิบาย	ผู้เริ่มต้น	การนำไปใช้ประโยชน์ทางการจัดการ
เน้นเนื้อหา	เน้นการศึกษาปัจจัยภายในของแต่ละคน	ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow)	ผู้จัดการต้องตระหนักถึงความต้องการความ
	ที่ทำให้เกิดพลังจิตทางความ	ทฤษฎี ERG	ปรารถนาและเป้าหมายที่
	ต่อเนื่องและการพฤติกรรมต่าง ๆ	(Alderfer)	แตกต่างกันออกไปของ
		ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg)	แต่ละตัวบุคคล

ตารางที่ 2.1 แสดงมุมมองทางด้านการจัดการต่อทฤษฎีการจูงใจ (ต่อ)

ประเภท ทฤษฎี	คำอธิบาย	ผู้เริ่มต้น	การนำไปใช้ประโยชน์ ทางการจัดการ
เน้นกระบวนการ	เน้นการศึกษาเพื่ออธิบาย และวิเคราะห์พฤติกรรม ที่ทำให้เกิดพลังที่มีทิศทาง ความต่อเนื่องและการ หยุดงาน ว่าเกิดขึ้นได้ อย่างไร	ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom) ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam) ทฤษฎี X และ Y (Herzberg)	ผู้จัดการต้องเข้าใจ กระบวนการของการจูงใจ ซึ่งแต่ละคนมีความ ความชอบของรางวัล และความสำเร็จที่ต่างกัน

ที่มา : ปรับปรุงจาก อมรินทร์ เทวตา (2562)

โดยงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และทฤษฎีสองปัจจัย ดังนี้
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (needs hierarchy theory) ของ Maslow (1970) แอברהฮัม
มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา ได้ทำการพัฒนา ทฤษฎีแรงจูงใจ
ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก โดยทฤษฎีนี้มีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนอง
แรงขั้บนั้นเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุด โดยได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยา
ทางด้านมนุษยนิยม มาทำการพัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแรงจูงใจ โดยความต้องการของ
มนุษย์ถูกจัดลำดับขั้นความสำคัญ มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาในสิ่งที่ยังไม่มี และเมื่อความต้องการ
ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป้นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการใหม่ที่ยัง
ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป้นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว
บุคคลจะมีความต้องการในระดับสูงต่อไป (อรพินทร ชูชม, 2555) ทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการของ
มนุษย์มีทั้งหมด 5 ขั้น โดยเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านความมั่นคง
ปลอดภัย ด้านสังคม ด้านความนิยมการนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพของตน



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)

ที่มา: ปรับปรุงจาก Philip Kotler and Keller Kevin Lane (2016)

จากแบบจำลองทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1970) จะเห็นได้ว่าการตอบสนองความต้องการของมนุษย์นั้น เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจูงใจบุคคลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยต้องเข้าใจถึงธรรมชาติความต้องการของบุคคลด้วย จึงจะสามารถจูงใจบุคคลนั้น ๆ ได้ ถึงแม้ว่าทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow's hierarchy of needs ซึ่งได้รับการวิพากษ์ ถึงลำดับชั้นความต้องการที่กำหนด และมีหลักฐานการวิจัยบางส่วนที่พบว่า การเรียงลำดับชั้นความต้องการไม่เป็นไปตามทฤษฎีที่ระบุไว้ แต่มีนักวิชาการหลายท่านระบุว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่ไม่ยืดหยุ่น ความต้องการบางอย่างอาจจะมีสำคัญมากกว่าความต้องการอย่างอื่น ในทำนองเดียวกันความต้องการไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับชั้นที่กำหนด (อรพินทร ชูชม, 2555)

ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (1959) โดยทฤษฎีดังกล่าว ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย และมีชื่อเรียกแบบทฤษฎีที่หลากหลายชื่อ เช่น motivation-maintenance theory, dual factor theory, motivation-hygiene theory “ทฤษฎีสองปัจจัย” ทฤษฎีนี้ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานการศึกษาวิจัยของ Herzberg (1959) โดยได้ทำการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการทำงานของนักบัญชี และวิศวกร จำนวนประชากร

200 กวาคน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมือง pittsburg ผลสรุปคือ มีปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจ และไม่พึงพอใจของพนักงานสองประเภท คือ ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) และปัจจัยจูงใจ (motivator factor) ซึ่งมีมิติที่แตกต่างกัน 2 มิติ ที่เกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ อีกด้านหนึ่ง เบนองคประกอบที่เปนได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจ และสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ Herzberg ได้เรียกองค์ประกอบนี้ว่า เบนองคประกอบเสริมแรง หรือสองเสริม (hygiene factors) โดยเบนองคประกอบจากภายนอก (extrinsic factors) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนทางด้านที่เป็นองค์ประกอบจูงใจ (motivational factors) ก็จะสามารถนำไปสู่ความคิด ทศนคติทางด้านบวก การจูงใจที่แท้จริงได้นั้น เบนองคประกอบภายใน (intrinsic factors) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (รัชดาภรณ์ เดนพงศ, 2539) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนดและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานประสบผลสำเร็จจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจากการยกย่องชมเชย หรือการแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าผลงานของตนเองอีกด้วย

1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ งานที่มีความท้าทาย ใหลงมือทำงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีลักษณะที่ท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง โดยองค์การจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าการงานที่ทำนั้นมีความสำคัญ พนักงานมีความหมายต่อกระบวนการในการทำงานเพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบต่องานที่ตนปฏิบัติ และมีอำนาจได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมใกล้ชิดมากเกินไป จนขาดอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึง การได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) โดยปัจจัยนี้เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น และไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงานแต่อย่างใด การให้ความสนใจหรือระมัดระวังต่อปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ยังมีเงื่อนไขไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (company policy and administration) หมายถึง นโยบายในการจัดการบริหารขององค์กร กฎ ระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน มีความเป็นธรรม

2.2 การบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการ มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (relationship with supervisors, peers, and subordinates) หมายถึง การติดต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็น กิริยา วาจา ทาทาง บุคลิกภาพต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจช่วยเหลือซึ่งกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อากาศ เสียง แสงสว่าง เป็นต้น และรวมถึงลักษณะแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความเหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.5 เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ ได้แก่ เงินเดือน เงินพิเศษ ในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับเพียงพอ เป็นที่น่าพอใจของพนักงาน

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ของตน อาจเป็นผลกระทบโดยตรงหรือโดยทางอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งอาจไกลจากครอบครัว ทำให้พนักงานไม่มีความสุข จึงทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

2.7 ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความมั่นคงต่อองค์กร หรือความยั่งยืนในอาชีพ

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความพอใจโดยตรง รวมถึงสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ถ้าขาดปัจจัยนี้ไปหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน อยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมที่จะยอมรับได้ จะทำให้

เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยอยู่ในระดับที่ยอมรับหรือสูงกว่า ความไม่พึงพอใจก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นปัจจัยจึงเป็นปัจจัยการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การมอบหมายงานที่มีความยากและท้าทายให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้แสดงความสามารถ ทักษะในการทำงาน เมื่องานนั้นสามารถทำงานลุล่วงได้สำเร็จ จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นคุณค่าของงานนั้น ในขณะเดียวกันเมื่อเขาทำงานประสบผลสำเร็จก็ต้องให้การยกย่อง ชมเชย และได้รับโอกาสความก้าวหน้า เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน

ปัจจัยค่าจูน ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานโดยตรง แต่หากขาดปัจจัยนี้ไปก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจได้ โดยปัจจัยนี้จะทำหน้าที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ตัวอย่างเช่น การรวมตัวนัดหยุดงานของพนักงาน ซึ่งสาเหตุอาจมาจากเรื่องเงินหรือค่าตอบแทน เป็นประการที่สำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยค่าจูนเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น วันลาพัก ลาป่วย และการตรวจสุขภาพของพนักงาน ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่เชื่อว่าจะสามารถเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรต่อไป แต่ในความจริงแล้ว เป็นเพียงสิ่งที่ค่าจูนหรือรักษาไม่ให้นักงนเกิดความไม่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเฉย ๆ หรือไม่รู้สึกด้านลบ ปัจจัยกลุ่มนี้จะตอบสนองปัจจัยขั้นพื้นฐานของพนักงานนั่นเอง

โดยสรุป ปัจจัยทั้ง 2 ของ Herzberg คือ การที่บุคคลต้องการปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ ซึ่งปัจจัยจูงใจที่ให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตน ด้วยปัจจัยที่ดีก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้นักงนเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และเกิดความไม่เป้นสุข ช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานที่ไม่อยากทำงานให้กลับมาสู่ความพึงพอใจ และพร้อมที่จะทำงาน

ตารางที่ 2.2 ตารางเปรียบเทียบกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานเชิงเนื้อหา

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
ด้านกายภาพ	ปัจจัยค่าจูน
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	
ด้านทางสังคม	
ด้านความนิยมนับถือ	ปัจจัยแรงจูงใจ
ด้านพัฒนาศักยภาพของตน	

กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (process theories) เป็นกระบวนการรู้คิดในการตัดสินใจ และเลือกกระทำในการทำงาน แรงจูงใจที่เกิดขึ้นได้อย่างไรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ ในรูปแบบใดมากกว่าจะ

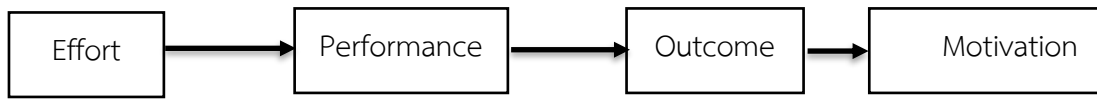
บอกวาปัจจัยอะไรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งความต้องการอาจจะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจูงใจการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ดังนี้

Vroom (1964) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ เรียกว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) ได้อธิบายไว้ว่า การจะจูงใจให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจถึงกระบวนการทางด้านความคิด และการรับรู้ของบุคคลก่อน เมื่อบุคคลมีความต้องการที่จะทำงานเพิ่มมากขึ้นจากระดับปกติที่เคยทำ บุคคลนั้น ๆ จะมีความรู้สึกนึกคิดว่าจะได้อะไรจากการกระทำ และแสดงพฤติกรรมนั้น โดยปกติบุคคลมักจะทำงานโดยมีความคาดหวังในการทำงานนั้นจะได้ผลลัพธ์และผลตอบแทนตามที่บุคคลนั้นต้องการ บุคคลก็จะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางส่วนที่มีความพึงพอใจ โดยมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้อะไร (expectancy: E) คือ ความคาดหวังของคนที่ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และสุดความสามารถแล้ว จะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็น ถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งในบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความพยายาม บุคคลจะซึ้งใจว่าพฤติกรรมที่จะต้องการนั้น มันยากเกินความสามารถของตนเองหรือก่อนที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นออกไป การทำให้ความคาดหวังสูงสุด คือ การทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าจะมีความสามารถในการทำงานจนถึงในระดับที่ต้องการได้

2. การคาดหวังว่ากระทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ (instrumentality: I) คือ การคาดหวังของบุคคล ไวลงหนาวา เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการบรรลุผลสำเร็จ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ซึ่งเรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน การตั้งผลรางวัลหรือผลตอบแทนให้สูงจะทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจว่า จะมีผลรางวัล ตามมาเมื่องานนั้นประสบผลสำเร็จ

3. ค่าของผลลัพธ์ (valence: V) คือ ระดับคุณค่าหรือความต่องใจของผลลัพธ์ที่มีให้แก่บุคคลแต่ละบุคคล มีการรับรู้ที่แตกต่างกันต่อผลลัพธ์เดียวกัน ค่าของผลลัพธ์เป็นตัวจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น



Expectancy:
Perceived probability
that effort will lead to
good performance

Instrumentality:
Perceived probability
that good performance
will lead to desired
outcomes

Valence:
Value of expected
outcomes to the
individual

ภาพที่ 2.2 แบบจำลองของ Vroom's Expectancy theory (1964) ประยุกต์จาก Motivation - Hypothetical case study on Vroom expectancy theory-Organizational behavior

ที่มา: Vroom (1964)

ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าทฤษฎีของ Vroom เป็นการจูงใจ ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการกระทำเป็นผลของแรงจูงใจ และการรับรู้ระดับความสามารถของตนเอง ซึ่งแรงจูงใจที่เกิดขึ้นขึ้นอยู่กับความคาดหวัง ที่บุคคลคาดว่าจะได้รับผลลัพธ์จากที่ใช้ความพยายาม ถ้าบุคคลเกิดความเชื่อที่ว่า การกระทำพฤติกรรมที่ตนเองแสดงออกมานั้น สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ และผลลัพธ์นั้นมีค่าสูงสำหรับแต่ละบุคคล และบุคคลเกิดความเชื่อว่าจะมีความสามารถในระดับที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นได้ บุคคลนั้นก็เกิดความพยายามในการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง

2.3 แนวคิดทฤษฎีการลาออก

2.3.1 ความหมายของการลาออก

Mobley, 1982 (อ้างอิงใน กุลญา ชำนาญค้า, 2555, น. 4) ให้ความหมายของการลาออก หมายถึง การที่พนักงานสิ้นสุดสภาพในความเป็นสมาชิกขององค์การด้วยความสมัครใจ เป็นผู้ซึ่งได้รับค่าตอบแทนจากองค์การ โดยไม่รวมถึงการโยกย้าย หรือหมุนเวียนที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

Price, 1977 (อ้างอิงใน ฐัฐพล บัวบุตร, 2556, น. 37) ให้คำนิยาม การลาออก หมายถึง ระดับของการเคลื่อนไหวข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกของสังคม โดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งคำนิยามนี้เน้นการลาออกว่าลักษณะเป็นพลวัต (dynamic)

Sayles and Strauss (1977, pp. 52-53) ได้ให้ความหมายของการลาออก เป็นการสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานขององค์การ องค์การจะมีการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไป

ซึ่งการรับพนักงานใหม่อาจเป็นพนักงานเดิมที่เคยลาออกไปหรือเป็นพนักงานใหม่ที่เพิ่งเคยมาทำงานกับองค์กรก็ได้

สำหรับการออกจากงาน หมายถึง การลาออก และหมายรวมถึง การไล่ออก การที่องค์กรให้ออกจากงาน ในโอกาสที่พนักงานขาดงานเกิน 7 วัน นั้นไม่ได้รับการขออนุญาต การออกจากงาน ทั้งโดยพนักงานสมัครใจ ซึ่งเกิดจากตัวพนักงานเองไม่ได้สมัครใจ ซึ่งเกิดจากนายจ้าง ทั้งหลีกเลี่ยงได้ มักเกิดจากนายจ้างควบคุมเรื่องเงินเดือน ผลตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานที่มีความเข้มงวดเกินไป และหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ การเกษียณอายุ การตั้งครุฑ ความเจ็บป่วย และ การตาย

จากความหมายข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า การลาออก คือ การที่พนักงานสิ้นสุดการเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความสมัครใจ สำหรับแนวโน้มการลาออกจากงาน คือ ความคิดความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรในอนาคต ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้มีการลาออกจริง เพียงแต่มีความคิดที่จะลาออกอันเกิดจากปัจจัยทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน และไม่ได้เกี่ยวข้องกับงาน

2.3.2 ประเภทของการลาออก โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

1. Porter, Lawter III and Hackman, 1965 (อ้างถึงใน สงกรานต์ เขยเล็ก, 2553, น. 8) จำแนกประเภทการลาออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.1 voluntary individual-initiated turnover การลาออก เกิดจากความต้องการของบุคคล เป็นการลาออกจากองค์กรของพนักงาน ซึ่งทำให้เกิดความต้องการของตัวพนักงานเอง ไม่ได้เกิดจากการบังคับ

1.2 involuntary individual-initiated turnover การลาออก ไม่ได้เกิดมาจากความต้องการของบุคคล แต่เป็นการลาออกอันเกิดจากภาวะแวดล้อมของตัวบุคคล เช่น ย้ายถิ่นที่อยู่ การลาออก คลอดบุตร ประเภทนี้ คือ บุคคลยังต้องการทำงานต่อ องค์กรเองก็ต้องการให้พนักงานอยู่ทำงานต่อเช่นกัน

1.3 involuntary organization initiated turnover การลาออก ไม่ได้เกิดจากความต้องการขององค์กร ซึ่งมาจากองค์กรประสบภาวะสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง หรือปลดพนักงานออก

1.4 voluntary organization-initiated turnover องค์กรตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของตัวบุคคล

2. steer and mowday, 1979 (อ้างถึงใน วรัชยา ทองลิมา, 2552, น. 15-16) ความตั้งใจลาออก เป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมลาออก ซึ่งการลาออกเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลที่ตั้งใจลาออกมี 2 ทาง คือ

2.1 บุคคลตัดสินใจลาออกทันที แม้ยังไม่มีทางเลือกอื่น

2.2 มีการค้นหาโอกาส และทางเลือกที่เป็นไปได้ ซึ่งมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล เช่น อายุ เพศ อาชีพ สภาพเศรษฐกิจ และตลาดแรงงาน หากบุคคลมีทางเลือกน้อย อาจจะไม่ลาออก แต่จะแสดงพฤติกรรมที่ลดความคับข้องใจที่ไม่สามารถลาออกจางานได้ เช่น การขาดงาน การทำงานช้า ผลการปฏิบัติงานต่ำลง แต่เมื่อบุคคลที่ตั้งใจลาออก และมีทางเลือกจะเกิดพฤติกรรมการลาออกขึ้นได้

3. Mobley (1982, p. 11) แบ่งการลาออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 voluntary turnover การลาออกโดยสมัครใจ หมายถึง การสิ้นสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้วยการตัดสินใจของพนักงานเอง

3.2 involuntary turnover การลาออกโดยไม่สมัครใจ หมายถึง การสิ้นสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้วยองค์การเป็นผู้ตัดสินใจ ซึ่งอาจเกิดมาจากพนักงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งรวมไปถึงการเกษียณอายุ และการตาย เป็นต้น

โดยสรุป ประเภทการลาออก แบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. การลาออกที่เกิดจากความสมัครใจของพนักงาน ซึ่งพนักงานอาจจะต้องลาออกเพื่อไปทำงาน ในที่ทำงานใหม่ หรือพนักงานต้องย้ายถิ่นฐานที่อยู่ไปตามครอบครัว เช่น มีบุตร ซึ่งกรณีนี้พนักงานอาจยังคงต้องการทำงานกับองค์การอยู่

2. การลาออกที่ไม่ให้เกิดจากความสมัครใจของพนักงาน ซึ่งเกิดจากองค์การพิจารณาให้พนักงานสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ หรือองค์การประสบปัญหาจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงาน ถึงแม้ยังมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อยู่ก็ตาม

2.3.3 ผลกระทบจากการลาออกของพนักงาน

โดยการลาออกเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในองค์การเมื่อมีการลาออกเกิดขึ้น องค์การจะเกิดผลกระทบหลาย ๆ ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ผลกระทบต่อตัวบุคคล (กุลญา ชำนาญคำ, 2555, น. 4)

1.1 พนักงานที่ลาออกมักจะไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และเพียงพอ เกี่ยวกับองค์การใหม่ที่จะไปทำงาน ซึ่งตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกว่าองค์การใหม่จะดีกว่าองค์การเดิม ซึ่งในการใช้ความรู้สึกนั้น หากไม่เป็นตามที่คาดหวัง จะส่งผลให้พนักงานเกิดทัศนคติเชิงลบต่อองค์การกับการทำงานได้

1.2 ผลกระทบต่อพนักงานที่ยังอยู่ในองค์การ (Steer and Mowday, 1981 อ้างถึงใน กุลญา ชำนาญคำ, 2555, น. 5; วรัชยา ทองสิมา, 2552, น. 16-17 การลาออกส่งผลได้ทั้งทางบวก และทางลบต่อพนักงานที่ยังอยู่ในองค์การ สำหรับผลทางลบเกิดจากการลาออกของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงานท่านอื่น ๆ โดยพนักงานที่เป็นที่รู้จัก มีคุณค่า หรือมีตำแหน่งที่สูงในองค์การ อาจส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่เสียชีวิต กำลังใจ และไม่แน่ใจในการทำงานกับองค์การอีกต่อไป

หรือการเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องทำงานหนักยิ่งขึ้น เกิดความเครียด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ผลกระทบต่อองค์กร (วรรัชยา ทองสิมา, 2552, น. 16-17)

2.1 ค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกพนักงานใหม่ เมื่อพนักงานลาออก องค์กรต้องสรรหาบุคคลอื่น ๆ เข้ามาทำงานทดแทน โดยขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก จนถึงขั้นตกลงจ้างงาน ต้องใช้กำลังคน และค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

2.2 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ เนื่องจากพนักงานที่เข้ามาใหม่ จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งที่ และไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าพนักงานคนเก่า ดังนั้นพนักงานที่เข้ามาใหม่ ต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้พนักงานใหม่ต้องใช้เวลาระยะเวลาหนึ่งในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร ซึ่งเป็นการสูญเสียอย่างหนึ่งนอกจากค่าใช้จ่ายจากการฝึกอบรม

2.3 เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงาน การลาออกส่งผลให้ขั้นตอนการทำงานให้เสียระบบ ขาดความต่อเนื่อง และอาจทำให้การดำเนินธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหยุดชะงักลงได้ ซึ่งธุรกิจจะสามารถดำเนินต่อไปได้ เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ทดแทนในหน่วยงานต่าง ๆ แทนพนักงานคนเดิมที่ลาออกไป โดยปกติพนักงานจะติดต่อประสานงาน ทำงานร่วมกัน เมื่อพนักงานคนใดคนหนึ่งลาออกย่อมส่งผลกระทบต่องานในความรับผิดชอบของบุคคลอื่น ๆ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพโดยรวมลดลง

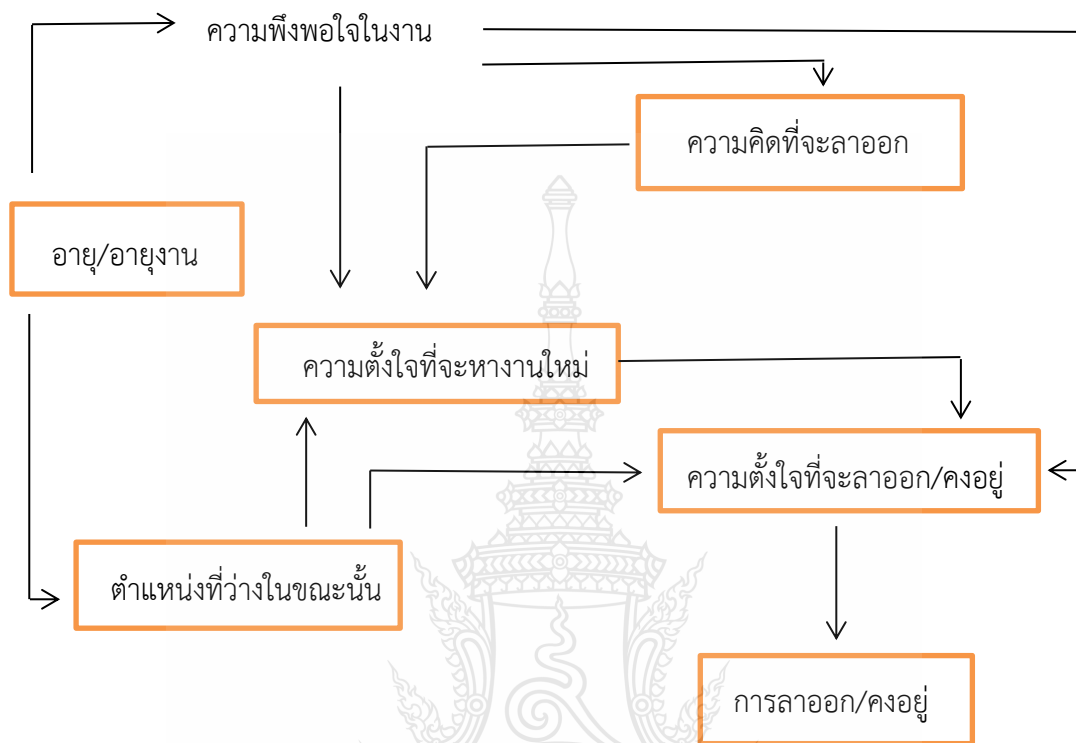
2.4 ขาดคุณภาพในการติดต่อสื่อสาร ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของทีม เมื่อมีการลาออก ปริมาณการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานนั้น ๆ ได้มีมากขึ้น การสอนและฝึกงาน แต่คุณภาพการสื่อสารจะลดลง เพราะพนักงานใหม่ยังไม่สามารถรับหรือส่งข่าวสารได้ถูกต้องครบถ้วน

2.5 เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อองค์กร หากองค์กรมีพนักงานลาออกเป็นจำนวนมาก ๆ และหลายครั้ง อาจส่งผลเสียต่อภาพพจน์ขององค์กรที่มีต่อสาธารณชน

การลาออกเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในชีวิตของพนักงาน ซึ่งพนักงานต้องใช้ความคิดอย่างรอบคอบ ในการตัดสินใจอย่างระมัดระวังในการที่จะลาออกจากงานนั้น หากพนักงานมีความมุ่งมั่นหรือตั้งใจจะลาออกจากองค์กร พฤติกรรมนี้ไม่ใช่การแสดงพฤติกรรมที่ปกติของพนักงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน จึงต้องเริ่มจากการศึกษาปัจจัยหลักคือสาเหตุ หรือมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ในขณะที่พนักงานยังคงทำงานอยู่ เพราะเมื่อทราบปัจจัยเหล่านั้นแล้วจะสามารถหาแนวทางป้องกันหรือแก้ไขปัญหา ไม่ให้ปัจจัยเหล่านั้น มีอิทธิพลต่อพนักงานอีกต่อไป ซึ่งจะทำให้ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานหมดไป พนักงานก็ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป

2.3.4 ตัวแบบของการลาออก มีนักวิชาการหลายท่านได้พูดถึงตัวแบบการลาออกไว้หลายตัวแบบด้วยกัน จากงานวิจัยนี้ขอเสนอ ดังนี้

1. ตัวแบบของการลาออก ตามแนวคิดของมอเบิลท์ และคณะ (Mobley and others, 1978 อ้างถึงใน ชลธิชา บรรจงธรรม, 2557, น. 9-10)

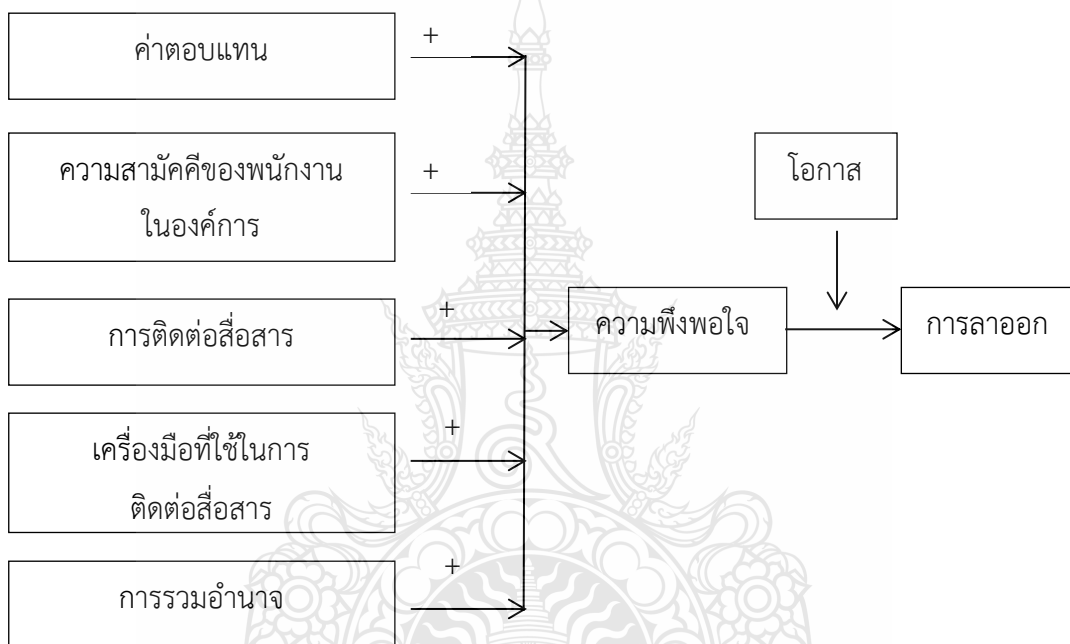


ภาพที่ 2.3 ตัวแบบของการลาออกตามแนวคิดของมอเบิลท์ และคณะ
ที่มา : Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978)

Mobley and others, 1978 (อ้างอิงใน ชลธิชา บรรจงธรรม, 2557, น. 9-10) ตัวแบบของการลาออก เป็นตัวแบบที่ให้มองเห็นภาพระหว่างความพึงพอใจในงาน การตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ และการลาออก เป็นตัวแบบของการลาออกโดยสมัครใจ โดยตัวแบบนี้อธิบายว่า ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงานเป็นจุดเริ่มต้นทำให้พนักงานคำนึงถึงการลาออก จากนั้นพนักงานจะเริ่มหางานใหม่ และหากหางานใหม่ได้ จึงต้องตัดสินใจว่าจะลาออก หรืออยู่ต่อไปในองค์กร ซึ่งก่อนการตัดสินใจลาออกพนักงานจะเปรียบเทียบงานใหม่กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หากเปรียบเทียบแล้วได้ผลประโยชน์น้อยกว่างานปัจจุบัน พนักงานจะไม่แสดงพฤติกรรมลาออก แต่จะลดความรู้สึกต่อต้าน และมองงานที่ทำอยู่ในมุมมองที่ดีมากขึ้น หากพบว่าการลาออกทำให้ตนเองได้รับผลประโยชน์มากกว่า พนักงานจะแสดงพฤติกรรมลาออก จากตัวแบบของการลาออกนี้ตัวแปรที่สำคัญในกระบวนการลาออกคือ ตำแหน่งที่ว่างในขณะนั้น

Mobley, 1982 (อ้างถึงใน วรชยา ทองสิมา, 2552, น. 24) ได้ทำการทดสอบตัวแปรนี้กับพนักงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 203 คน ผลการทดสอบไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกโดยตรง แต่มีผลการทดสอบ สนับสนุนว่าความไม่พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก ซึ่งความตั้งใจลาออกนั้นพบว่ามีผลโดยตรงต่อการลาออก และมีการทดสอบแนวคิดนี้ ได้ผลสนับสนุนตัวแบบตามแนวคิดของมอเบลท์ พบว่าความตั้งใจลาออก และความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่คาดการณ์ของการลาออกหรือการเปลี่ยนงานของบุคคลนั้น ๆ ได้

2. ตัวแบบการของลาออกตามแนวคิดของไพรซ์ (Price, 1977, p. 4)



ภาพที่ 2.4 ตัวแบบของการลาออกตามแนวคิดของไพรซ์ (Price, 1977)
ที่มา : Price (1977)

Price, 1977 (อ้างถึงใน ลินดา วรธนะกุลกิจ, 2552, น. 14) ได้สร้างและกำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน โดยอธิบายว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจในขั้นต้น สำหรับการลาออกจากงานของบุคคล ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสามัคคีของพนักงานในองค์กร การติดต่อสื่อสาร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และการรวมอำนาจ (เป็นลักษณะการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาอย่างหนึ่ง) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ โดยตัวแบบนี้ชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของบุคคลเป็นสิ่งที่แทรกซ้อนระหว่างการตัดสินใจของบุคคลนั้น ๆ กับการลาออก ซึ่งแบ่งตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกได้ 3 ลักษณะคือ

1) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสามัคคีของพนักงานในองค์การ การติดต่อสื่อสาร เครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร และการรวมอำนาจ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผลโดยตรงกับการลาออก

2) ตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ โอกาสของการเลือกงานใหม่ มีมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นตัวแปรที่แทรกซ้อนระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์การกับการลาออก

3) ตัวแปรที่เกี่ยวกับบุคลการในองค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจ เป็นทัศนคติทางบวกของสมาชิกที่อยู่ในองค์การนั้น ๆ

นักวิชาการ ได้ทำการวิเคราะห์ว่าตัวแบบนี้ ขาดการมองด้านจิตวิทยาทางด้านบุคลการหรือกล่าวได้ว่า ตัวแบบนี้ไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้และการตัดสินใจลาออก (Mobley, 1982, p. 121)

Price and Mueller, 1986 (อ้างถึงใน วรรณพร อากาศแจ้ง, 2555, น. 14-15) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ซึ่งปัจจัยนี้ที่ครอบคลุมในระดับองค์การ โดยปัจจัยเหล่านี้ มีผลต่อความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ดังนี้

1) การทำงานเกินบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การทำงานที่หนักเกินความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติได้ การทำงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ โดยปัจจัยนี้ได้รวมถึงงานที่ยากและซับซ้อนด้วย

2) งานประจำ หมายถึง งานที่ต้องทำเป็นประจำทุกวันหรือเกือบทุกวันจนเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

3) การรวมอำนาจ หมายถึง รูปแบบการบริหารงานแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บังคับบัญชาในการสั่งการ ตัดสินใจ ซึ่งอาจจะทำให้บุคคลในองค์การรู้สึกอึดอัด และรู้สึกไม่อยากทำงาน

4) การสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง การสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การเดียวกันที่ทำให้เกิดความเข้าใจ และความรู้สึกที่ดีต่อกัน

5) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการทำงาน และยอมรับการเป็นสมาชิกขององค์การ

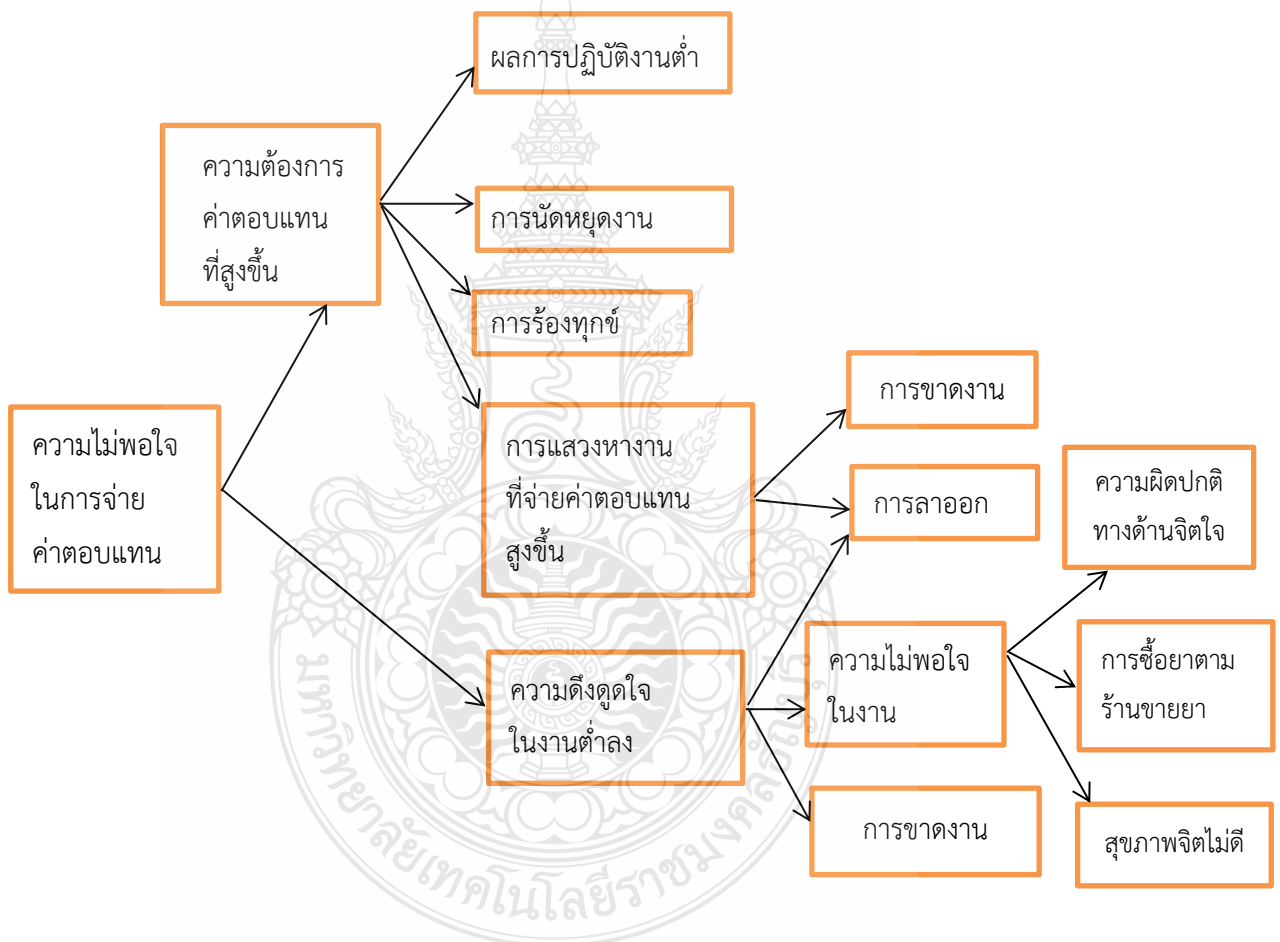
6) ค่าตอบแทนขององค์การ หมายถึง ผลตอบแทนไม่ว่าจะอยู่ในรูปตัวเงิน หรือไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน โดยเป็นผลประโยชน์ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงาน และจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

7) การกระจายความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันภายในองค์การ

8) การส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การได้รับโอกาสที่เกิดจากความก้าวหน้าในงาน หรือโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการสนับสนุน หรือส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ได้ศึกษาดูงาน ได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

9) โอกาสในการเลือกงาน หมายถึง บุคคลที่มีโอกาสสามารถเลือกงานอื่น ๆ ที่ดีกว่า หรือมีความพึงพอใจมากกว่าในงานปัจจุบัน

3. ตัวแบบของการลาออกตามแนวคิดของลอว์เลอร์ (Lawler, 1971, p. 450)



ภาพที่ 2.5 แสดงผลที่เกิดจากความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน
ที่มา: Lawler, 1971 (อ้างถึงใน สุจิตา ติวานนท์, 2555, น. 15)

Lawler, 1971 (อ้างถึงใน วรรษยา ทองสิมา, 2552, น. 22-23) ตัวแบบนี้มาจากการศึกษาของ พฤติกรรมการลาออกของบุคคล เพื่อค้นหาสาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้นในองค์การ ทำให้พบว่า การที่ บุคคลลาออกจากงาน มีสาเหตุมาจาก ไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน (pay dissatisfaction) ซึ่งจากการไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนนั้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมได้ 6 ประการ คือ

1. ผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ
2. การรวมตัวนัดหยุดงาน
3. เกิดการร้องทุกข์
4. เกิดการลาออก
5. เกิดความไม่พึงพอใจในงาน
6. เกิดความผิดปกติทางสภาพจิตใจ

จากการศึกษาตัวแบบของการลาออกนี้ พบว่า พฤติกรรมนั้นเป็นสัญญาณที่แสดงออกมาจาก บุคคล ซึ่งหากองค์การไม่ทำการแก้ไขอาจส่งผลกระทบต่อการลาออกของพนักงาน และส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

4. แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการลาออก โดยนักวิชาการได้มีการกล่าวไว้ 3 แนวทางด้วยกัน คือ

1) แนวทางในการศึกษาด้านพฤติกรรม (behavioral schools of thought or approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงพฤติกรรมการลาออก โดยการค้นหาสาเหตุการลาออกและผลกระทบที่ เกิดขึ้นกับองค์การ โดยนักวิชาการชื่อ Lawler, 1971 (อ้างถึงใน สุธิดา ติวานนท์, 2555, น. 15-16) ได้ให้แนวคิดว่าการลาออกเกิดเนื่องมาจากการไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งทำให้พนักงานเกิด ความรู้สึก 2 ประการ คือ

1.1) ความต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น (desire for more pay) หากพนักงานเกิดมี ความรู้สึกเช่นนี้ อาจจะทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ การรวมตัวนัดหยุดงาน เกิดการร้องทุกข์ และการแสวงหางานใหม่ ที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่างานในปัจจุบันนั้น จะทำให้เกิดการ ขาดงานและการลาออกจากงานในที่สุด

1.2) ความดึงดูดใจในงานต่ำลง (lower attractiveness) จะเกิดความรู้สึกเช่นนี้ขึ้น แล้วจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน เกิดการขาดงาน และเกิดการลาออกจากงาน หากพนักงานเกิดความ ไม่พึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดความผิดปกติทางด้านจิตใจ (psychological withdrawal) หรือมีสุขภาพจิต ที่ไม่ดี

ทั้งนี้ จะเห็นว่าความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน มีผลกับการลาออกของพนักงานเสมอไปนั้น คงเป็นการสรุปที่ไม่ถูกต้อง เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่น ๆ มาเกี่ยวข้อง นอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกได้เหมือนกัน (สุวลักษณ์ แสนภักดี, 2550, น. 12)

2) แนวทางการศึกษาทางด้านเศรษฐศาสตร์ (economic schools of thought or approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึง ภาวะแรงงานในตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลกระทบต่อ การตัดสินใจในการลาออกของพนักงานในองค์กร โดยมีนักวิชาการ ประกอบด้วย Bowey (1974); Fry and Burton, 1969 (อ้างถึงใน สุวลักษณ์ แสนภักดี, 2550, น. 12) ได้เห็นด้วยกับในการศึกษาครั้งนี้ เพราะหากองค์กรต่าง ๆ ดำเนินไปได้เป็นอย่างดี มีการสร้างงานเป็นจำนวนมาก จะส่งผลต่ออัตราการจ้างงานที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานมีโอกาสในการเปลี่ยนงานที่สูงขึ้นเช่นกัน แต่ถ้าหากความต้องการของแรงงานคงที่ พนักงานจะมีความเสี่ยงที่จะเปลี่ยนงานลดลง ดังนั้น อัตราการลาออกจึงมีความสัมพันธ์กับโอกาสการเปลี่ยนแปลงงาน

3) แนวทางการศึกษาทางด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลัก ปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด (push and pull approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่ผสมผสานแนวความคิดด้านพฤติกรรม และแนวความคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ไว้ด้วยกัน จากการศึกษาของ ชิเกียร์ และเฟรดเดนเบอร์เกอร์ (Shikier and Freudenberg, 1982, pp. 846-847) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้บุคลากรออกจากงานมี 2 ปัจจัย ดังนี้

3.1) ปัจจัยผลักดัน (push factors) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อ การสร้างความไม่พึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดการลาออกในที่สุด เช่น ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ขนาดขององค์กร การติดต่อสื่อสาร

3.2) ปัจจัยดึงดูด (pull factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์กรที่ดึงดูดให้พนักงาน ลาออกจากองค์กรเดิมไปทำงานกับองค์กรใหม่ เช่น ตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนที่สูงกว่าโอกาสก้าวหน้า

Mobley, 1977 (อ้างถึงใน ดุจดาว มีปรีชา, 2539, น. 25) ได้กล่าวถึงปัจจัยทั้ง 2 ว่า เป็นปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกของพนักงานได้น้อยกว่าปัจจัยดึงดูด เหตุที่ปัจจัยดึงดูดมีผลเป็นอย่างมากต่อการตัดสินใจลาออก เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน พนักงานมักคาดหวังว่างานใหม่จะดีกว่างานเดิม จะเกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งโดยปกติแล้วพนักงานมักจะลาออกจากงาน เมื่อได้งานใหม่ที่ได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า

นอกจากนี้นักวิชาการอีกหลายท่าน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การลาออกในภาพรวม (วรัชยา ทองสิมา, 2552, น. 26) ไว้ว่า การลาออกของพนักงานระดับผู้จัดการหรือผู้ชำนาญ มักมีสาเหตุเกี่ยวกับงานความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน ที่มากกว่าสาเหตุจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น สุขภาพ ครอบครัว ในขณะที่การลาออกของพนักงานระดับทั่วไป มักมีสาเหตุมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

เช่น การคลอดบุตร การย้ายตามสามี หรือภรรยา นอกจากนี้ยังพบว่า การลาออกในองค์กรขนาดใหญ่ มีแนวโน้มสูงกว่าองค์กรขนาดเล็ก และมีแนวโน้มการลาออกสูงในองค์กรที่มีชั่วโมงการทำงานมาก สำหรับองค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองจะประสบปัญหาการลาออกมากกว่าองค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตชนบท ซึ่งพนักงานมีอายุน้อยจะลาออกมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก และหากตลาดแรงงานมีอัตราการว่างงานสูงขึ้นจะส่งผลให้แนวโน้มการลาออกลดลง

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก (Intention to quit)

ความตั้งใจจะลาออกจากงาน เป็นความคิด ความสมัครใจที่ต้องการจะลาออกจากการเป็นบุคลากรขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เมื่อมีโอกาส เพื่อไปทำงานที่องค์กรแห่งใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพในอนาคตอันใกล้ (Nadiri & Tanova, 2010) ดังนั้นความตั้งใจจะลาออกจากงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพยากรณ์การลาออกจากงานได้เป็นอย่างดี (Cho et al., 2009)

นิยามของการตั้งใจลาออก มีผู้ให้คำนิยามต่างกันออกไป โดย Graertner et al. (1992) ได้ให้แนวคิดว่า ความตั้งใจลาออกนั้น หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากผลกระทบของนโยบายขององค์กร สภาพการณ์ด้านตลาดแรงงาน และการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงานคาดหวังสิ่งที่ดีขึ้นหลังจากการลาออกจากองค์กรเดิม ในขณะที่ Tett and Meyer (1993) ให้ความหมายว่าเป็นการไตร่ตรอง อย่างรอบคอบถึงความต้องการของตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคิดในการถอนตัวออกจากงาน (withdrawal cognitive) สำหรับ Steers & Mowday (1982) อ้างถึงใน มนิตรา โอมะคุปต, 2535, น. 18) ได้ให้ความหมายความตั้งใจในการลาออกไว้ว่าจะเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมในการลาออกที่เกิดขึ้น โดยการลาออกจะเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรร่วมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะลาออกโดยมีอิทธิพล 2 ลักษณะคือ 1) ทำให้เกิดการลาออกโดยตรง บุคคลตัดสินใจลาออกจากองค์กรโดยทันที ถึงแม้ว่ายังไม่มีทางเลือกอื่นก็ตาม 2) เป็นสาเหตุเชิงพฤติกรรมของการค้นหาโอกาส และทางเลือกที่เป็นไปได้ ซึ่งโอกาสของทางเลือกจะมีมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อาชีพ สภาพเศรษฐกิจ และตลาดแรงงาน หากโอกาสหรือทางเลือกมีน้อย บุคคลอาจจะไม่ลาออกจากองค์กรได้แต่จะมีพฤติกรรมอื่นเกิดขึ้นแทนเพื่อลดความวิตกกังวล และความคับข้องใจที่ไม่สามารถลาออกจากองค์กรเดิมได้ เช่น การขาดงาน การทำงานเฉื่อยชา การติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์การใช้กลไกป้องกันตนเอง (defense mechanism) เมื่อบุคคลตั้งใจที่จะลาออก และมีทางเลือกก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกขึ้น

Porter et al. (1974) ได้กล่าวไว้ว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสามารถทำนายได้อย่างง่าย การลาออกจากงาน ทั้งนี้เพราะความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อยู่ภายใต้การควบคุมของบุคลากร มากกว่า การลาออกจากงานจริง ที่ต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกอื่นมาก ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

มีความสัมพันธ์สูงกับพฤติกรรมการลาออกจากงาน ในขณะที่ Gaertner and Nollen (1992, p. 448) ให้แนวคิดความตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากนโยบายขององค์การ สภาพการณ์ด้านการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงานคาดหวังจากองค์การ เนื่องจากเชื่อว่าตนเองจะได้รับ สิ่งที่ดีขึ้นจากการลาออก นอกจากนี้ Vandenberg and Nelson (1999, p. 1315) ยังกล่าวว่าความตั้งใจลาออก หมายถึง การที่บุคคลมีการประมาณความเป็นไปได้ที่จะลาออกไปจากองค์การอย่างถาวร ในเวลาอนาคตอันใกล้

Beadles et al. (2000) และ Watrous et al. (2006) ได้ให้ความหมาย ความตั้งใจลาออกของพนักงานเป็นความต้องการที่จะหยุดการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดความชะงัก และส่งผลให้เป็นข้อจำกัดขององค์การ สอดคล้องกับ Kong et al. (2004) ที่ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความตั้งใจของพนักงานในการที่จะลาออกจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่โดยการสมัครใจ ซึ่งไม่รวมถึงการถูกไล่ออกจากงาน ความตั้งใจจะลาออกจากงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดในระบบการออกจากงาน (withdrawal process) ส่วน Karatepe & Uludag (2007) ให้ความหมายว่า ความต้องการจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในงาน และชีวิตครอบครัว ในขณะที่ Cho (2009) ให้ความหมายว่า ความน่าจะเป็นในระยะเวลาอันใกล้ที่พนักงานจะตัดสินใจลาออกจากงานที่ทำอยู่ หรือความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ที่ น่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่างานที่ทำอยู่

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปความหมาย ความตั้งใจลาออกจากองค์การ คือ ความคิดที่พนักงานจะลาออกจากการทำงานในองค์การปัจจุบัน โดยมีพฤติกรรมหาทางเลือกในงานใหม่ เพื่อวางแผนลาออกจากงานไปทำงานที่องค์การอื่น หรือการโอนย้ายงานไปสถานที่ทำงานอื่น ซึ่งเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของพนักงาน แต่อาจยังไม่มีมติตัดสินใจลาออกอย่างเด็ดขาด (ศศิ อ่วมเพ็ง, 2558)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติภัทร จิตรกลสิกร (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ประกอบการในองค์การของกลุ่มคน Generation Y และ Z ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ประกอบการในองค์การของกลุ่มคน Generation Y และ Z มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Factors) ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ประกอบการในองค์การของกลุ่มคน Generation Y และ Z โดยผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ประกอบการในองค์การของกลุ่มคน

Generation Y และ Z มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

จุฑารัตน์ อำนวย และ จิราพร ระโหฐาน (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวาย บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหาร จัดการภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีความตั้งใจลาออกจากงาน ที่แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ และสถานภาพสมรส ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (GENERATION Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นิรมล กะการดี (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคณวิทำงานกลุ่ม Generation Y จำนวนทั้งสิ้น 282 คน ที่เคยย้ายงานระหว่างองค์กรมาแล้วมากกว่า 2 ครั้งขึ้นไป โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการคั่นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง) ส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อยของคณวิทำงานกลุ่ม Generation Y และปัจจัยด้านโอกาสการพัฒนาตนเองส่งผลทางลบต่อการย้ายงานบ่อยของคณวิทำงานกลุ่ม Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้จากผลการศึกษาได้นำเสนอข้อเสียที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยเพื่อเป็นข้อคิดและเป็นประโยชน์ให้กับคณวิทำงานกลุ่ม Generation Y ก่อนตัดสินใจย้ายงาน

พัชสิรี ชมภูคำ และ ญัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา เปรียบเทียบคณเจเนอเรชัน Y และเจเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจของคณเจเนอเรชันทั้งสองโดยรวมมีความคล้ายกันหลายด้าน แต่ประเด็นที่น่าสนใจคือ เจเนอเรชัน Z ให้ความสำคัญมากกว่าเจเนอเรชัน Y อย่างมีนัยสำคัญ ในประเด็นของความพึงพอใจในการทำงานที่ได้ใช้ความคิดและได้สมดุลชีวิต และปัจจัยแรงจูงใจที่เป็นการกระทำเพื่อความสุขของตนเอง ซึ่งผลจากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์เพื่อให้องค์กรได้ใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมสำหรับคณเจเนอเรชัน นำไปสู่การพัฒนาแนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล

พนิดา บุญธรรม (2559) ได้ทำการศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสมดุลชีวิตกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจากมากไปน้อย เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความน่าสนใจของงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 ด้าน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกจากงาน การศึกษายังพบอีกว่าลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลางบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด มหาชน

สุธีร์ พัวศิริ (2559) ได้ทำการศึกษา คุณภาพการบริการและความพึงพอใจโรงพยาบาล AAA อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อทราบระดับความพึงพอใจโดยรวม ของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยศึกษาปัจจัยด้าน เงินเดือน สภาพการจ้าง โอกาส ก้าวหน้า ความชัดเจนของงาน ชั่วโมงการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจ ด้านเงินเดือน สภาพการจ้างงาน โอกาสก้าวหน้า ความชัดเจนของงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการจ้างงาน และชั่วโมงการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกว่าบุคลิกภาพของผู้ที่เป็นหัวหน้างาน การจัดสภาพการจ้างที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน และการออกแบบการทำงานให้มีการเข้ากะน้อยที่สุด การมอบหมายงานที่มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน โครงสร้างการทำงานที่เสริมความก้าวหน้าในการทำงานจะช่วยลดระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้

สุมินทร เบ้าธรรม (2557) ได้ทำศึกษาเรื่อง การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน 2) การรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ 3) ความสำเร็จในการทำงานต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ส่วนความพึงพอใจ

ในการทำงานเฉพาะกลุ่มตัวอย่างของ มทร.อีสานเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก จากงานโดยความสมัครใจ 4) การรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออก จากงานโดยความสมัครใจ ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 แห่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัศวรัตน์ พูลกระจ่าง (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของ พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท พูจีทส์ เท็น ประเทศไทย โดยทำการศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทรวมทั้งสิ้น 270 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านองค์กร ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย ๆ ซึ่งเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้ ความไม่พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความไม่มีการก้าวหน้าในงาน ไม่มีโอกาส เลื่อนขั้น ความไม่พอใจในสวัสดิการ ความไม่มีชื่อเสียงและภาพพจน์องค์กรไม่เป็นที่ยอมรับของชุมชน 2) ด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงานประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย ๆ ซึ่งเรียงลำดับตามที่มา และความสำคัญ ดังนี้ การได้รับความเครียดจากการทำงาน งานที่มีอันตรายต่อสุขภาพ การไม่ชอบหัวหน้างาน การไม่ ชอบเพื่อนร่วมงาน ความไม่พอใจของสภาพแวดล้อมในการทำงาน งานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ 3) ด้านเนื้อหาของงานประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย ๆ ซึ่งเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้ งานซ้ำซากจำเจ ไม่มีอิสระในการทำงาน การไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานที่ทำ 4) ด้านอื่น ๆ เป็นปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด ต่อการส่งผลกระทบต่อในการลาออก เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาส่วนตัว

อัศมาภรณ์ ณ สงขลา (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการออก จากงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบต่อ แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ขนาดของธนาคาร และความพึงพอใจในการทำงาน โดยเพศชาย มีแนวโน้มออกจากงาน มากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากพนักงานที่ ทำงานในธนาคารขนาดเล็ก มีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในธนาคารขนาดใหญ่ และ พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานแนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในการ ทำงานสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ไทย คือ อายุงาน และอัตราเงินเดือน ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นอีกว่า ควรสร้างแรงจูงใจ ให้มากขึ้นกับพนักงานที่มีแนวโน้มออกจากงานสูง และในขณะเดียวกันควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่ มีแนวโน้มออกจากงานต่ำด้วย

แก้ว พันซิ่ง และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีแรงจูงใจ เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่มี แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิงที่มีอายุ ระดับ

การศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามเพศชายและหญิงที่มีอายุระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีสถานภาพ อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์ (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการลาออก กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า จากการสัมภาษณ์พนักงานที่เป็นตัวแทนของบริษัท อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษา พบว่า พนักงานทั้ง 5 คนซึ่งเป็นตัวแทนขององค์การมีสาเหตุ และวัตถุประสงค์ของการลาออก ที่แตกต่างกันไป โดยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกนั้น เป็นปัจจัยภายนอก โดยผู้บริหารเองยังไม่ทราบถึงสาเหตุในการลาออกที่แท้จริง แต่ปัจจัยแรงจูงใจดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research method) โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

สำหรับประชากรที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18-25 ปี โดยปัจจุบันมีงานทำแล้วทั้งเพศหญิงและเพศชาย และภูมิลำเนาอยู่ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยทำการศึกษาในเขตอำเภอเมือง อำเภอลำลูกกา อำเภอคลองหลวง และอำเภอลาดหลุมแก้ว ซึ่งจำนวนประชากร ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 85,118 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของ กลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนจากการใช้สูตรของ Yamane (1973, pp. 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดความผิดพลาดที่ระดับไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ .05
(ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

แทนค่า

$$n = \frac{85,118}{1 + (85,118 \times 0.05^2)}$$

$$n = 398.12 \approx 400 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 398.12 ตัวอย่าง ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยปัดตามจำนวนเต็มที่คำนวณได้คือ จำนวน 400 ตัวอย่าง

3.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสัดส่วน (proportional sampling) โดยแบ่งประชากรที่ทำงานแล้วแยกตามอุตสาหกรรมชุมชน จังหวัดปทุมธานีทั้งหมด 14 ชุมชน รวม 315 โรงงาน คนงานรวมทั้งสิ้น 85,118 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนการแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ทำงานแล้ว แยกตามอุตสาหกรรมชุมชน จังหวัดปทุมธานี ที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 400 คน

ชื่อนิคม	จำนวน (คน)	จำนวน (สัดส่วน)
1. นิคมนวนคร	65,238	303
2. สวนอุตสาหกรรมบางกะดี	15,061	71
3. นิคมแพคคอม	953	4
4. รังสิตปรอทเพอร์ตี	665	3
5. บิ๊กแลนด์	652	3
6. อรดา	464	2
7. แพคแฮ้าส์	515	2
8. ไทยชูซูกิ	815	4
9. แจนเซ่น มินิแพคเตอร์รี่	401	2
10. เอ็มเอ็มซี มินิแพคเตอร์รี่ (นวไท)	257	1
11. ศรีปทุมมินิแพคเตอร์รี่	10	1
12. บิ๊กล็อตทแพคเตอร์รี่	71	1
13. เคที แพคทอรี พาร์ค	5	1
14. บิ๊กเกอร์แลนด์	11	1
รวม	85,118	400

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563)

2. การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นทางสถิติ (probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster sampling) โดยแบ่งประชากรจากพื้นที่ดังกล่าวตามจำนวนที่ต้องการแยกตามชื่อนิคมอุตสาหกรรมให้ได้จำนวนสัดส่วนให้ครบตามที่ต้องการ จากนั้นจึงแจกแบบสอบถามไปยังพื้นที่ต่าง ๆ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (closed ended question) เป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (multiple choice question) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) และเลือกตอบในช่องที่กำหนดให้จำนวน 5 ข้อ

คำถามข้อที่ 1 เพศ ชาย/หญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale) แบ่งเป็น 4 ช่วง อายุงาน ได้แก่

1. 18 - 19 ปี
2. 20 - 21 ปี
3. 22 - 23 ปี
4. 24 - 25 ปี

คำถามข้อที่ 3 สถานภาพ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (nominal scale) แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. โสด
2. สมรส
3. แยกกันอยู่
4. หย่าร้าง

คำถามข้อที่ 4 ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (nominal scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. มัธยมต้น
2. มัธยมปลาย/ปวช.
3. อนุปริญญา/ปวส.
4. ปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 14,999 บาท
2. 15,000 - 20,000 บาท
3. 20,001 - 25,000 บาท
4. 25,000 - 30,000 บาท
5. 30,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำนวน 30 ข้อคำถาม ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ญัฐยานันท์ อำไพพงษ์ (2559) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยมี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนต่อระดับความคิดเห็นดังนี้

ตารางที่ 3.2 ตารางแสดงการแปลความหมายเกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน จำนวน 6 ข้อคำถาม ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยมี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนต่อระดับความคิดเห็นดังนี้

ตารางที่ 3.3 ตารางแสดงการแปลความหมายเกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3.3.1 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการสถิติพรรณนา (descriptive statistics analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) แสดงค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) นอกจากนี้ ถ้าหากการประเมินของมาตรฐานสากลที่มักจะนิยมประเมินความคิดเห็นใน 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น โดยในการพิจารณาระดับความคิดเห็น ได้ถูกจัดแบ่งตามสูตรการจัดอันดับภาคชั้นออกเป็น ค่าความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความ ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นโดยยึดเกณฑ์ตามที่ได้จากสูตรคำนวณความกว้างของอันดับภาคชั้นได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.4 ตารางแสดงระดับค่าคะแนนเฉลี่ย

ความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับคะแนนเฉลี่ย
ระดับมากที่สุด	4.21 - 5.00
ระดับมาก	3.41 - 4.20
ระดับปานกลาง	2.61 - 3.40
ระดับน้อย	1.81 - 2.60
ระดับน้อยที่สุด	1.00 - 1.80

3.3.2 แนวทางการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตารางและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ผลต่อพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนงานกำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ ให้ถูกต้องก่อนนำไปใช้
3. นำแบบสอบถามมาดำเนินการโดยการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีสถิติเชิงสรุปอ้างอิง (inferential statistic) ซึ่งเป็นการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (item-objective congruence index : IOC) และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เป็นผู้ประเมินข้อความในแต่ละข้อความว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หลักจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละข้อความ หากข้อความใดมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามนั้นมีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อความใดที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาน้อยกว่า 0.5ให้นำแบบสอบถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อความที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC

หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R

หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N

หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ค่า +1

หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

ค่า 0

หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1

หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยผลความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ได้ในงานวิจัยในครั้งนี้มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ตารางแสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ลำดับ	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ปัจจัยแรงจูงใจ	1	1.0
	2	1.0
	3	1.0
	4	1.0
	5	1.0
	6	.67
	7	1.0
	8	1.0
	9	1.0
	10	.67
	11	1.0
	12	1.0
ปัจจัยค้ำจุน	1	1.0
	2	1.0
	3	1.0
	4	.67
	5	1.0
	6	1.0
	7	1.0

ตารางที่ 3.5 ตารางแสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปร	ลำดับ	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ปัจจัยคำจูน	8	.67
	9	1.0
	10	1.0
	11	1.0
	12	1.0
	13	1.0
ความตั้งใจลาออกจากงาน	1	1.0
	2	1.0
	3	1.0
	4	.67
	5	.67
	6	.67

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (coefficient alpha) ของ Cronbach's alpha ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมมีค่าเท่ากับ .92 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม รายด้าน

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ปัจจัยแรงจูงใจ	12	.95
ด้านความสำเร็จ	3	.84
ด้านความยอมรับนับถือ	3	.81
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3	.85
ด้านความรับผิดชอบ	3	.91

ตารางที่ 3.6 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม รายด้าน (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ปัจจัยค้ำจุน	18	.93
ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร	3	.73
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3	.84
ด้านความมั่นคงในงาน	3	.83
ด้านรายได้	3	.93
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3	.88
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3	.87
ความตั้งใจลาออกจากงาน	6	.95

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ได้จากการวิจัยค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้
 - 1.1 หนังสือพิมพ์วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
 - 1.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
 - 1.3 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน 400 คน โดยเป็นพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชัน Z ที่ทำงานในจังหวัดปทุมธานี
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ ตามประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด ที่ได้ทำการสุ่มโดยเลือกวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster sampling) โดยแบ่งประชากรจากพื้นที่ตามจำนวนที่ต้องการระหว่างเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565
4. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากมีความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามจึงจะนำข้อมูลที่ไปทำการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยจะใช้หลักการสถิติในการวิจัยสำหรับแปลผลการสำรวจด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ซึ่งประกอบไปด้วยค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และใช้ One-way ANOVA สำหรับกรณีที่มีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไป เป็นเครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว เพื่อวิเคราะห์ถึงความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบการพหุคูณ (multiple comparison) ด้วยวิธี least significant different (LSD) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) แบบ enter

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี” โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามคำนวณหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจโดยแสดงค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : SD)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยแสดงค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : SD)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี โดยแสดงค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : SD)

ตอนที่ 5 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย mean
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรว่าถูกต้องหรือไม่
R ²	หมายถึง	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ หรือร้อยละของค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (score weight)
B	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (beta weight)
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (significance)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	163	40.75
หญิง	237	59.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.25 และมีเพศชาย จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
1. 18 - 19 ปี	65	16.25
2. 20 - 21 ปี	40	10.00
3. 22 - 23 ปี	30	7.50
4. 24 - 25 ปี	265	66.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 24 - 25 ปี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมาคืออายุ 18 - 19 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 มีอายุ 20 - 21 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และน้อยที่สุดมีอายุ 22 - 23 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. โสด	304	76.00
2. สมรส	87	21.75
3. แยกกันอยู่	2	.50
4. หย่าร้าง	7	1.75
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 และสภาพภาพแยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
1. มัธยมต้น	46	11.50
2. มัธยมปลาย/ปวช.	59	14.75
3. อนุปริญญา/ปวส.	45	11.25
4. ปริญญาตรี	250	62.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 การศึกษาระดับมัธยมต้น จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

อัตราเงินเดือน	ความถี่	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 14,999 บาท	189	47.25
2. 15,000 - 20,000 บาท	109	27.25
3. 20,001 - 25,000 บาท	31	7.75
4. 25,001 - 30,000 บาท	21	5.25
5. 30,001 บาทขึ้นไป	50	12.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 14,999 บาท จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 และน้อยที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ โดยผู้วิจัยได้ทำการประเมินข้อมูลจากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง ซึ่งการวิเคราะห์แสดงตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ รายด้าน

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จ	3.85	.69	มาก	2
2. ด้านความยอมรับนับถือ	3.24	.44	ปานกลาง	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.76	.72	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.87	.66	มาก	1
ภาพรวม	3.80	.61	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 รองลงมาด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 และด้านความยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ รายข้อ

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านความสำเร็จ	3.85	.69	มาก	
1. ท่านคิดว่าท่านชื่นชอบและมีความภูมิใจในหน้าที่การงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้	3.79	.80	มาก	3
2. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน	3.93	.78	มาก	1
3. ท่านคิดว่าผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายตามที่ท่านต้องการ	3.84	.78	มาก	2

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ รายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านความยอมรับนับถือ	3.24	.44	มาก	
1. ท่านคิดว่าท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.55	.75	มาก	3
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เชื่อถือในความสามารถของท่าน	3.67	.74	มาก	2
3. ท่านคิดว่าท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่าน กำลังปฏิบัติอยู่	3.93	.79	มาก	1
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.76	.72	มาก	
1. ท่านคิดว่างานปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และเป็นงานที่ทำท้าทาย	3.84	.80	มาก	1
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.75	.90	มาก	2
3. ท่านคิดว่าการแบ่งงานภายในหน่วยงานที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่มีความเหมาะสม	3.69	.79	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบ	3.87	.66	มาก	
1. ท่านคิดว่าท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ให้รับผิดชอบงาน	3.90	.72	มาก	2
2. ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบใน ผลงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นผลงานที่ประสบ ความสำเร็จหรือผลงานที่ล้มเหลว	3.91	.73	มาก	1
3. ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ปฏิบัติงานและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.82	.76	มาก	3
ภาพรวม	3.80	.61	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจรายด้านและรายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 รองลงมาด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 และด้านความยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44

ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์รายด้านและรายชื่อของระดับปัจจัยแรงจูงใจ ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ด้านความสำเร็จมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 ท่านคิดว่าผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายตามที่ท่านต้องการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 และท่านคิดว่าท่านชื่นชอบและมีความภูมิใจในหน้าที่การงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 ตามลำดับ ด้านความยอมรับนับถือมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่าท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อถือในความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 และท่านคิดว่าท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 ตามลำดับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่างานปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและเป็นงานที่ทำทำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 ท่านคิดว่างานท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .90 และท่านคิดว่าการแบ่งงานภายในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 ตามลำดับ ด้านความรับผิดชอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในผลงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ผลงานที่ประสบความสำเร็จหรือผลงานที่ล้มเหลวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 ท่านคิดว่าท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 และท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน โดยผู้วิจัยได้ทำการประเมินข้อมูลจากองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง ซึ่งการวิเคราะห์แสดงตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน รายด้าน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร	3.86	.62	มาก	2
2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.74	.71	มาก	5
3. ด้านความมั่นคงในงาน	3.81	.72	มาก	3
4. ด้านรายได้	3.56	.80	มาก	6
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.93	.75	มาก	1
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.75	.70	มาก	4
ภาพรวม	3.77	.60	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 รองลงมาด้านบริษัทและนโยบายในการบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 ด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 ด้านบรรยากาศในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 และด้านรายได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน รายข้อ

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร	3.86	.62	มาก	
1. ท่านคิดว่าท่านรับทราบและเข้าใจนโยบายและกฎระเบียบปฏิบัติของบริษัทเป็นอย่างดี	3.96	.72	มาก	1
2. ท่านคิดว่าท่านพึงพอใจในการบริหารงานภายในบริษัทของท่าน	3.70	.75	มาก	3
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามนโยบายและตรงตามกฎระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	3.92	.73	มาก	2

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน รายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.74	.71	มาก	
1. ท่านคิดว่าท่านพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ท่านปฏิบัติงาน	3.71	.83	มาก	3
2. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยและไม่มีอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของท่าน	3.73	.81	มาก	2
3. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้ท่านอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.76	.83	มาก	1
ด้านความมั่นคงในงาน	3.81	.72	มาก	
1. ท่านคิดว่าท่านพึงพอใจกับสัญญาจ้างงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ของบริษัทที่ท่านปฏิบัติงาน	3.70	.80	มาก	3
2. ท่านคิดว่าท่านมีความมั่นคงกับบริษัทที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่	3.78	.79	มาก	2
3. ท่านมีความเชื่อว่าบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่จะสามารถดำเนินกิจการต่อไปในอนาคตได้อย่างยาวนาน	3.94	.83	มาก	1
ด้านรายได้	3.56	.80	มาก	
1. ท่านคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายของท่าน	3.50	.87	มาก	3
2. ท่านคิดว่าท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.57	.84	มาก	2
3. ท่านคิดว่าบริษัทให้ความสำคัญต่อรายได้ที่ท่านได้รับ	3.59	.86	มาก	1

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน รายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.93	.75	มาก	
1. ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	3.94	.80	มาก	2
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้อย่างสม่ำเสมอ	3.91	.81	มาก	3
3. ท่านคิดว่าท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.96	.79	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.75	.70	มาก	
1. ท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.70	.79	มาก	3
2. ท่านคิดว่าท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.76	.74	มาก	2
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาหารือเรื่องงานและได้รับการตอบสนองอย่างสม่ำเสมอจากผู้บังคับบัญชา	3.80	.79	มาก	1
ภาพรวม	3.77	.60	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยคำจูนรายด้านและรายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุดคือปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 รองลงมาด้านบริษัทและนโยบายในการบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 ด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 ด้านบรรยากาศในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 และด้านรายได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของระดับปัจจัยคำจูนผลการวิเคราะห์ดังนี้ ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหารมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่าท่านรับทราบและเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบปฏิบัติของบริษัทเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามนโยบาย

และตรงตามกฎระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 และท่านคิดว่าท่านพึงพอใจในการบริหารงานภายในบริษัทของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 ตามลำดับ ด้านบรรยากาศในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่าบริษัทของท่านได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้ท่านอย่างเหมาะสม และเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยและไม่มีอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 และท่านคิดว่าท่านพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ท่านปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 ตามลำดับ ด้านความมั่นคงในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความเชื่อว่าบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่จะสามารถดำเนินกิจการต่อไปในอนาคตได้อย่างยาวนานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 ท่านคิดว่าท่านมีความมั่นคงกับบริษัทที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 และท่านคิดว่าท่านพึงพอใจกับสัญญาจ้างงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ของบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 ตามลำดับ ด้านรายได้มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่าบริษัทให้ความยุติธรรมต่อรายได้ที่ท่านได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86 ท่านคิดว่าท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 และท่านคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .87 ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่าท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 และท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้อย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาหารือเรื่องงานและได้รับการตอบสนองอย่างสม่ำเสมอจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 ท่านคิดว่า

ท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 และท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้ทำการประเมินข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง ซึ่งการวิเคราะห์แสดงตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี รายด้าน

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	SD	แปลผล
ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z	2.89	1.04	ปานกลาง
ภาพรวม	2.89	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี รายข้อ

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	2.90	1.09	ปานกลาง	4
2. ท่านติดตามข่าวสารประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	2.91	1.11	ปานกลาง	2
3. ท่านจะลาออกจากงานโดยทันทีถ้าหากท่านได้งานใหม่ที่ดีกว่า	3.13	1.20	ปานกลาง	1
4. ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาท่านมีความคิดที่จะลาออก	2.77	1.18	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี รายข้อ (ต่อ)

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
5. ท่านคิดเกี่ยวกับการลาออกจากบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง	2.74	1.16	ปานกลาง	6
6. ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่าบริษัทที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่	2.90	1.22	ปานกลาง	3
ภาพรวม	2.89	1.04	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านจะลาออกจากงานโดยทันทีถ้าหากท่านได้งานใหม่ที่ดีกว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.20 ท่านติดตามข่าวสารประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11 ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่าบริษัทที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.22 ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.09 ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาท่านมีความคิดที่จะลาออกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.18 และท่านคิดเกี่ยวกับการลาออกจากบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกเพื่อให้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยใช้สถิติสำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกันโดย

วิเคราะห์สถิติด้วย Independent samples t-test (t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	Independent samples t-test				
	เพศ	\bar{x}	SD	t	Sig.
ความตั้งใจลาออกของพนักงาน	ชาย	2.87	1.02	-.41	.38
เจเนอเรชัน Z	หญิง	2.91	1.06		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่ามีค่า p-value เท่ากับ .16 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยสรุปได้ว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย one-way Anova (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	One-Way ANOVA (F-test)				
	อายุ	\bar{x}	SD	F	Sig.
ความตั้งใจลาออกของพนักงาน	18 - 19 ปี	3.23	.99	3.83	.01*
เจเนอเรชัน Z	20 - 21 ปี	2.96	.80		
	22 - 23 ปี	3.09	1.17		
	24 - 25 ปี	2.78	1.05		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า p-value เท่ากับ .01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน โดยสรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (multiple comparison) ความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี lest significant different (LSD) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชัน Z	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม				
	Mean Difference (I-J)				
	18-19 ปี	20-21 ปี	22-23 ปี	24-25 ปี	
	\bar{x}	3.23	2.96	3.09	2.78
18-19 ปี	3.23	-	-	-	.45*
					.00*
20-21 ปี	2.96	-	-	-	-
					-
22-23 ปี	3.09	-	-	-	-
					-
24-25 ปี	2.78	-	-	-	-
					-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมด 1 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุ 18-19 ปี กับพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุ 24-25 ปี

นอกจากนี้พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุ 18-19 ปี มีความตั้งใจลาออกมากกว่าพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุ 24-25 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ .45

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย one-way Anova (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	One-Way ANOVA (F-test)				
	สถานภาพ	\bar{X}	SD	F	Sig.
ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z	โสด	3.02	.99	8.09	.00*
	สมรส	2.42	1.11		
	แยกกันอยู่	3.25	.35		
	หย่าร้าง	3.19	.96		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมพบว่า p-value เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน โดยสรุปได้ว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (multiple comparison) ความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี lest significant different (LSD) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ

ความตั้งใจลาออกของ พนักงานเจเนอเรชัน Z	\bar{x}	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		โสด	สมรส	แยกกันอยู่	หย่าร้าง
	\bar{x}	3.02	2.42	3.25	3.19
โสด	3.02	-	.60*	-	-
		-	.00*	-	-
สมรส	2.42	-	-	-	-
		-	-	-	-
แยกกันอยู่	3.25	-	-	-	-
		-	-	-	-
หย่าร้าง	3.19	-	-	-	-
		-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกสถานภาพ เป็นรายคู่โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันทั้งหมด 1 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานภาพสมรส

นอกนั้นพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานภาพโสด มีความตั้งใจลาออกมากกว่าพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ .60

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย one-way Anova (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	One-Way ANOVA (F-test)				
	ระดับการศึกษา	\bar{x}	SD	F	Sig.
ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z	มัธยมต้น	2.58	.94	3.59	.01*
	มัธยมปลาย/ปวช.	2.66	.97		
	อนุปริญญา/ปวส.	2.83	.88		
	ปริญญาตรี	3.01	1.08		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า p-value เท่ากับ .01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานโดยสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (multiple comparison) ความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี lest significant different (LSD) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม				
		Mean Difference (I-J)			
		มัธยมต้น	มัธยมปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี
	\bar{x}	2.58	2.66	2.83	3.01
มัธยมต้น	2.58	-	-	-	-
มัธยมปลาย/ปวช.	2.66	-	-	-	-

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม				
	Mean Difference (I-J)	มัธยมติ	มัธยมปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี
	\bar{x}	2.58	2.66	2.83	3.01
อนุปริญญา/ปวส.	2.83	-	-	-	-
ปริญญาตรี	3.01	.43*	.35*	-	-
		.01*	.02*	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยภาพรวมพบว่ามีความแตกต่างกันทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษามัธยมติ

คู่ที่ 2 พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย/ปวช.

นอกจากนี้พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความตั้งใจลาออกมากกว่าพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษามัธยมติ โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ .43 และพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความตั้งใจลาออกมากกว่าพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย/ปวช. โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ .35

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย one-way Anova

(f-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	One-Way ANOVA (F-test)				
	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	SD	F	Sig.
ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z	ต่ำกว่า 14,999 บาท	2.92	.95	.55	.70
	15,000 - 20,000 บาท	2.91	1.13		
	20,001 - 25,000 บาท	2.71	1.10		
	25,001 - 30,000 บาท	2.67	.81		
	30,001 บาทขึ้นไป	2.95	1.22		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมพบว่า p-value เท่ากับ .70 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานโดยสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter โดยแบ่งสมมติฐานเป็น 4 ด้าน ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความยอมรับนับถือที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ multiple regression analysis ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อพยากรณ์กำหนดให้รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงทั่วไป คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

เมื่อ Y แทน สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

X แทน ค่าตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) จะใช้สัญลักษณ์ X_1 สำหรับตัวแปรต้นตัวที่ 1

β_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นจะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

β_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Regression coefficient) ของตัวแปรอิสระจะใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

e แทน ค่าความแตกต่างหรือคาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error)

สมการในรูปแบบของความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีต่อปัจจัยแรงจูงใจ

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z

$$\text{ปัจจัยแรงจูงใจ} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

เมื่อ X_1 = ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จ

X_2 = ปัจจัยแรงจูงใจด้านความยอมรับนับถือ

X_3 = ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

X_4 = ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ

สมการประมาณค่า

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z

$$\text{ปัจจัยแรงจูงใจ} = a + b_1 \text{ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จ}$$

$$+ b_2 \text{ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความยอมรับนับถือ}$$

$$+ b_3 \text{ ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ}$$

$$+ b_4 \text{ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ}$$

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ (ตัวแปรอิสระ) และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z (ตัวแปรตาม)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.19	.04	.03	1.03

จากตารางที่ 4.17 พบว่าตัวแปรทุกตัวของความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .19 ค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 4 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ 4 % ส่วนที่เหลืออีก 96% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 1.03

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z

ความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจเนอเรชัน Z	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.08	.46		8.85	.00
ปัจจัยแรงจูงใจ					
1. ผลรวมระดับความคิดเห็นใน ด้านความสำเร็จ	-.73	.33	-.48	-2.23	.03*
2. ผลรวมระดับความคิดเห็นใน ด้านความยอมรับนับถือ	-.90	.46	-.38	-1.96	.05
3. ผลรวมระดับความคิดเห็นใน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-.80	.32	-.56	-2.50	.01*
4. ผลรวมระดับความคิดเห็นใน ด้านความรับผิดชอบ	-.35	.33	-.22	-1.04	.30

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้าย โดยวิธี Enter ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านความสำเร็จ มีค่า $p\text{-value} = .03$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $.05$ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.05$

2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านความยอมรับนับถือ มีค่า $p\text{-value} = .05$ ซึ่งมีค่าเท่ากับ $.05$ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.05$

3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า $p\text{-value} = .01$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $.05$ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.05$

4. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านความรับผิดชอบ มีค่า $p\text{-value} = .30$ ซึ่งมีค่ามากกว่า $.05$ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.05$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z

ปัจจัยแรงจูงใจ = $4.08 + -.73$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านความสำเร็จ) + $-.80$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z

ปัจจัยแรงจูงใจ = $-.48$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านความสำเร็จ) + $-.56$ (ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter โดยแบ่งสมมติฐานเป็น 6 ด้าน ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านบริษัทและนโยบายในการบริหารที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านบรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยค้ำจุนด้านรายได้ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 3.5 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 3.6 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ multiple regression analysis ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อพยากรณ์กำหนดให้รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงทั่วไป คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

เมื่อ Y แทน สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

X แทน ค่าตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) จะใช้สัญลักษณ์ X_1 สำหรับตัวแปรต้นตัวที่ 1

β_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นจะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

β_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Regression coefficient) ของตัวแปรอิสระ จะใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

e แทน ค่าความแตกต่างหรือคาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std.Error)

สมการในรูปแบบของความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม
การผลิต จังหวัดปทุมธานีต่อปัจจัยค่าจูน

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z

$$\text{ปัจจัยค่าจูน} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6$$

เมื่อ X_1 = ปัจจัยค่าจูนด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร

X_2 = ปัจจัยค่าจูนด้านบรรยากาศในการทำงาน

X_3 = ปัจจัยค่าจูนด้านความมั่นคงในงาน

X_4 = ปัจจัยค่าจูนด้านรายได้

X_5 = ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

X_6 = ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สมการประมาณค่า

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z

ปัจจัยค่าจูน = a + b1 ปัจจัยค่าจูนด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร

+ b2 ปัจจัยค่าจูนด้านบรรยากาศในการทำงาน

+ b3 ปัจจัยค่าจูนด้านความมั่นคงในงาน

+ b4 ปัจจัยค่าจูนด้านรายได้

+ b5 ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

+ b6 ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยค่าจูน
(ตัวแปรอิสระ) และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z (ตัวแปรตาม)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.31	.09	.08	1.00

จากตารางที่ 4.19 พบว่าตัวแปรทุกตัวของความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .31 ค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 6 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 9% ส่วนที่เหลืออีก 91% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 1.00

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z

ความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจเนอเรชัน Z	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.87	.33		11.66	.00
ปัจจัยคำจูน					
1. ผลรวมระดับความคิดเห็นใน ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร	.20	.13	.12	1.61	.11
2. ผลรวมระดับความคิดเห็นใน ด้านบรรยากาศในการทำงาน	.00	.12	.00	-.02	.98
3. ผลรวมระดับความคิดเห็นใน ด้านความมั่นคงในงาน	-.61	.12	-.42	-5.23	.00*
4. ผลรวมระดับความคิดเห็นใน ด้านรายได้	-.03	.10	.02	.32	.75
5. ผลรวมระดับความคิดเห็นใน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.12	.10	-.08	-1.20	.23
6. ผลรวมระดับความคิดเห็นใน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.24	.12	-.16	-2.07	.04*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร มีค่า p -value = .11 ซึ่งมีความมากกว่า .05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยคำจูนด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่า p -value = .98 ซึ่งมีความมากกว่า .05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยคำจูนด้านบรรยากาศในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านความมั่นคงในงาน มีค่า p-value = .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านรายได้ มีค่า p-value = .75 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านรายได้ ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value = .23 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

6. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่า p-value = .04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z

ปัจจัยคำนวณ = $3.87 + -.61(\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านความมั่นคงในงาน}) + -.24$
(ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน

ปัจจัยคำนวณ = $-.42 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านความมั่นคงในงาน}) + -.16 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา})$

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยคำนวณ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) โดยรวม

ตัวแปรอิสระ	β	มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ของพนักงานเจนเนอเรชัน Z
1. ปัจจัยแรงจูงใจ		
1.1 ด้านความสำเร็จ	-.48	✓
1.2 ด้านความยอมรับนับถือ	-.38	-
1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-.56	✓
1.4 ด้านความรับผิดชอบ	-.22	-
2. ปัจจัยค่าจูน		
2.1 ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร	.12	-
2.2 ด้านบรรยากาศในการทำงาน	.00	-
2.3 ด้านความมั่นคงในงาน	-.42	✓
2.4 ด้านรายได้	.02	-
2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.08	-
2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.16	✓

หมายเหตุ ✓ แทน ยอมรับสมมติฐาน

- แทน ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวม ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research method) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิต จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือประชาชนที่ทำงานแล้ว อายุตั้งแต่ 18 -25 ปี โดยทำการศึกษาในเขตอำเภอเมือง อำเภอลำลูกกา อำเภอคลองหลวง และอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัด ปทุมธานี จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ .92 ก่อนนำไป เก็บรวบรวมข้อมูลจริง การวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็นทางสถิติ (probability sampling) ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster sampling) โดยแบ่งประชากรจากพื้นที่ดังกล่าวตามจำนวนที่ ต้องการแยกตามชื่อนิคมให้ได้จำนวนสัดส่วนให้ครบตามที่ต้องการ จากนั้นจึงแจกแบบสอบถามไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการสถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ (SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการสถิติพรรณนา (descriptive statistics analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) แสดงค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบสถิติ t-test สำหรับ ตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และ กรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ one-way ANOVA และการวิเคราะห์สมการ ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้
เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.25 และมีเพศชาย จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 24-25 ปี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมาคืออายุ 18-19 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 มีอายุ 20-21 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และน้อยที่สุดมีอายุ 22-23 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 และสภาพภาพแยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 การศึกษาระดับมัธยมต้น จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 14,999 บาท จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีพบว่าโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าด้านความความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 รองลงมาด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 และด้านความยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อของระดับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านความสำเร็จมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .69 และเมื่อวิเคราะห์รายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z

ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี คิดว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 รองลงมาคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี คิดว่าผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 และน้อยที่สุดคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ชื่นชอบและมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 ตามลำดับ

ด้านความยอมรับนับถือมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี มีความภาคภูมิใจในอาชีพที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 รองลงมาคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี คิดว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อถือในความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 และน้อยที่สุดคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี คิดว่างานปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และเป็นงานที่ทำหามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .90 และการแบ่งงานภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี คิดว่ามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในผลงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ นผลงานที่ประสบความสำเร็จหรือผลงานที่ล้มเหลวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้ รับผิดชอบงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 และมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ปฏิบัติงานและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .76 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีพบว่าโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 รองลงมาด้านบริษัทและนโยบายในการบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 ด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 ด้านบรรยากาศในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 และด้านรายได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อของระดับปัจจัยค้ำจุนของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหารมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี รับผิดชอบต่อและเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบปฏิบัติของบริษัทเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72

พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามนโยบายและตรงตามกฎระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 และมีความพึงพอใจในการบริหารงานภายในบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 ตามลำดับ

ด้านบรรยากาศในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ให้ความเห็นว่าบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่ได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่อันตรายต่อสุขภาพร่างกายของมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 และพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี เชื่อว่าบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่จะสามารถดำเนินกิจการต่อไปใน

อนาคตได้อย่างยาวนานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี มีความมั่นคงกับบริษัทที่ตนเองกำลังปฏิบัติงานอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 และพึงพอใจกับสัญญาจ้างงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ของบริษัทที่ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 ตามลำดับ

ด้านรายได้มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี คิดว่าบริษัทให้ความสำคัญต่อรายได้ที่ท่านได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86 พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 และเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .87 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .75 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 โดยสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 และสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้อย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .81 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 และเมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี สามารถปรึกษาหารือเรื่องงานและได้รับการตอบสนองอย่างสม่ำเสมอจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 และพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี และเพื่อนร่วมงานได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิต จังหวัดปทุมธานีพบว่า โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04

เมื่อพิจารณารายชื่อของระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิต จังหวัดปทุมธานีผลการวิเคราะห์ดังนี้

พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีจะลาออกจากงาน โดยทันทีถ้าหากได้งานใหม่ที่ดีกว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.20 พนักงาน เจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีติดตามข่าวสารประกาศรับสมัครงานตาม หน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11 พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีกำลังมองหาใหม่ที่ดีกว่าบริษัทที่ กำลังปฏิบัติงานอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.22 พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.09 ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาที่มีความคิดที่จะลาออกมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.18 และพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิต จังหวัดปทุมธานีคิดเกี่ยวกับการลาออกจากบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาทำการ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิต โดยจำแนกเพื่อให้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด ปทุมธานีไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของ พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ประกอบด้วยด้านความสำเร็จ

ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .19 เมื่อทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ (p-value เท่ากับ .03) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (p-value เท่ากับ .01) ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน ที่ประกอบด้วยด้านบริษัท และนโยบายในการบริหาร ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .31 เมื่อทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน (p-value เท่ากับ .00) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (p-value เท่ากับ .04) ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิต จังหวัดปทุมธานี

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยและข้อค้นพบต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

5.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมพบว่าพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี มีทัศนคติต่อปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานเจเนอเรชัน Z มีความเชื่อที่ว่าปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งโดยรวมแล้วปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกันกับงานที่ปฏิบัติ โดยปัจจัยเหล่านี้มีผลกับความพึงพอใจโดยตรง สอดคล้องกับ Herzberg ที่ว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจโดยตรง รวมถึงสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ถ้าหากขาดปัจจัยนี้ไป หรือไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน อยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมที่จะยอมรับได้ อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถ้าหากเมื่อปัจจัยอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือสูงกว่า ความไม่พึงพอใจก็อาจจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจจึงเป็นการกระตุ้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ แสดงทักษะในการปฏิบัติงาน เมื่อสามารถ

ทำงานได้สำเร็จจะทำให้เขาเกิดความรู้สึก ภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นคุณค่าของงานนั้น ๆ ในขณะเดียวกัน เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ หัวหน้างานต้องให้การยกย่อง ชมเชย และให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนนั้น ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานโดยตรง หากถาขาดปัจจัยหรือไม่มีปัจจัยนี้ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ โดยปัจจัยค้ำจุนช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น การนัดรวมตัวหยุดงานของพนักงาน สาเหตุอาจมาจาก เรื่องเงินหรือ คาคตอบแทน เป็นประการสำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น วันลาต่าง ๆ และการตรวจสุขภาพ ซึ่งองค์การสวนใหญ่เชื่อว่าสามารถเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรต่อไป แต่ในความจริงแล้วเป็นเพียงสิ่งที่ค้ำจุนหรือรักษาไว้ไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเฉย ๆ หรือไม่รู้สีกด่าลบ ปัจจัยกลุ่มนี้จะตอบสนองปัจจัยขั้นพื้นฐานของพนักงานนั่นเอง โดยการสรุป ทั้ง 2 ปัจจัยของ Herzberg การที่บุคคลเกิดความต้องการปัจจัยแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ ซึ่งปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่ดี อาจจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานมากขึ้น พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และเกิดความไม่มีความสุข ช่วยในเรื่องการปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานในองค์การที่ไม่อยากทำงานให้กลับมาสู่ความพึงพอใจและพร้อมที่จะกลับทำงาน ขณะที่ Vroom (1964) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเรียกว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น ต้องเข้าใจถึงกระบวนการทางด้านความคิด และการรับรู้ของบุคคลก่อน เมื่อบุคคลมีความต้องการที่จะทำงานเพิ่มมากขึ้น จากระดับปกติที่เคยทำ บุคคลนั้นจะคิดว่าอะไรจะได้อะไรจากการกระทำ และแสดงพฤติกรรมนั้น โดยปกติบุคคลทำงานจะมีความคาดหวัง การทำงานนั้นจะได้ผลลัพธ์ที่ดีและผลตอบแทนตามที่ต้องการ บุคคลสามารถเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางสิ่งบางอย่างที่มีความพึงพอใจ ซึ่งมีความเกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) การคาดหวังว่าพยายามทำอะไรจะสามารถทำได้ (expectancy: E) คือ ความคาดหวังของบุคคลที่ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ แล้วจะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นถึงความสำเร็จของการทำงานระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความพยายาม บุคคลจะขังใจว่า พฤติกรรมนั้นมันยากเกินความสามารถของตนเองหรือก่อนที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นออกไป การทำให้อุณหภูมิความคาดหวังสูงสุดคือการทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึก ว่า ความสามารถในการทำงานจนถึงในระดับที่ต้องการได้ 2) การคาดหวังจากกระทำแล้วได้ผลลัพธ์ (instrumentality: I) คือ การคาดหวังของบุคคลที่คาดหวังว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วอาจมีผลตามมานั้นก็คือ สิ่งของ หรือรางวัลที่ได้จากการบรรลุวัตถุประสงค์ในความสำเร็จ เป็นการรับรู้ความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งเรียกว่า การคาดหวังจากผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน การคาดหวังผลตอบแทน หรือผลรางวัลที่สูง ทำให้บุคคลเกิด

ความมั่นใจที่แน่นอนว่าจะมีรางวัลตอบแทนตามมาเมื่องานนั้นประสบผลสำเร็จ 3) ค่าของผลลัพธ์ (valence: V) คือ ระดับคุณค่าหรือความตั้งใจของผลลัพธ์แก่บุคคล แต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ต่อผลลัพธ์เดียวกัน ค่าของผลลัพธ์สิ่งจูงใจใหญ่บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ๆ

ผลการศึกษาระดับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายโดยอ้างอิงจากผลการศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยทั้งสองมีอิทธิพลเชิงลบ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ทำให้พนักงานพนักงานเจเนอเรชัน Z มีความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ Gaertner et al. (1992) ที่กล่าวไว้ว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากผลของนโยบายขององค์การ สถานการณ์ด้านตลาดแรงงาน และการรับรู้ของพนักงาน โดยพนักงานคาดหวังสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นหลังจากการลาออกจากองค์การ ขณะที่ Tett and Meyer (1993) ให้ความหมายว่า เป็นการไตร่ตรองอย่างรอบคอบถึงความต้องการของบุคคล เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของความคิดในการถอนตัวหรือลาออกจากงาน (withdrawal cognitive) สำหรับ Steers & Mowday (1981) ได้ให้ความหมาย ความตั้งใจในการลาออกไว้ว่าเป็นตัวเชื่อมโยงพฤติกรรมลาออกที่เกิดขึ้น โดยการลาออกเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจลาออก ร่วมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะลาออก โดยมีอิทธิพล 2 ลักษณะ คือ 1) ทำให้เกิดการลาออกโดยตรง ซึ่งบุคคลตัดสินใจลาออกทันทีถึงแม้ยังไม่มีทางเลือกอื่นใดก็ตาม 2) เป็นสาเหตุของพฤติกรรมในการค้นหาโอกาส และทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้ ซึ่งโอกาสของทางเลือกมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อาชีพ สภาพเศรษฐกิจ และตลาดแรงงาน หากโอกาสหรือทางเลือกมีน้อย บุคคลอาจจะไม่ลาออกจากองค์การแต่จะมีพฤติกรรมอื่นเกิดขึ้นแทนเพื่อลดความวิตกกังวลและความซับซ้อนใจที่ไม่สามารถลาออกจากองค์การเดิมได้ เช่น การขาดงาน การทำงานเฉื่อยชา การติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ การใช้กลไกป้องกันตนเอง (defense mechanism) เมื่อบุคคลตั้งใจจะลาออก และมีทางเลือกก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกเกิดขึ้น

5.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัด

ปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับรายได้เฉลี่ย ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลางบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด มหาชน ส่วนอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความคิด รวมถึงการตัดสินใจในการลาออกจากงาน โดยพนักงานที่มีอายุมากขึ้น มีสถานภาพ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันออกไปในสังคม ย่อมมีประสบการณ์การใช้ชีวิตที่มากกว่า มีการปรับตัวตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน หากแต่พนักงานที่มีอายุน้อยยังอยู่ในช่วงที่ต้องการค้นหาตนเอง ค้นหาที่ที่ชอบ มีโอกาสการเลือกงานได้ตามความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานแตกต่างกัน

5.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความสำเร็จ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอธิบายสนับสนุนข้อที่ค้นพบด้านความสำเร็จที่ว่า พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนทำให้งานของงานประสบผลสำเร็จ โดยที่ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนด และมีความชื่นชอบ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ สุมินทร เป้าธรรม (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกงานโดยสมัครใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทายและงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี การแบ่งภาระงานภายในหน่วยงานมีความเหมาะสม และมีความชัดเจน สอดคล้องกับ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานมีความเชี่ยวชาญ งานที่มีสำคัญต่อบริษัทงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่มีความท้าทาย ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ซึ่งลักษณะงานที่ตรงกับพนักงานได้แสดงความน่าจกับบริษัทว่าเป็นงานที่พนักงานมีความสนใจจะทำ ลักษณะงาน และบทบาทหน้าที่ ๆ พนักงานได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ พนักงานก็มีความตั้งใจในการลาออก เนื่องจากพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถของตน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความมั่นคงในงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอธิบายสนับสนุนข้อที่ค้นพบด้านความมั่นคงในงานที่ว่าพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานีมีความเชื่อว่าตนเองมีความมั่นคง และบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นจะสามารถดำเนินกิจการต่อไปในอนาคตได้อย่างมีความมั่นคงและยาวนาน โดยมีความพึงพอใจกับสัญญาจ้างงานและเงื่อนไขต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค (2555) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องมาจากองค์การทำให้พนักงานในองค์การได้รับรู้ถึงความมั่นคงในอาชีพที่มีอยู่ จะเป็นผลต่อระดับความผูกพันขององค์การที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ส (Richard, 1977) ที่วิจัยเกี่ยวกับอัตราการลาออกจากงาน พบว่า พนักงานในโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานระยะยาว

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี สามารถปรึกษาหารือเรื่องงานกับผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานและได้รับการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ โดยได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ขณะที่พนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี และเพื่อนร่วมงานได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ ภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2540) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับแนวโน้มที่จะลาออก กล่าวคือ ถ้าความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน อยู่ในเกณฑ์ที่ดี หัวหน้างานมีความยุติธรรม สามารถช่วยลูกน้องช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และให้คำแนะนำ ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกต่ำ เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่ามีหัวหน้างานที่ดี มีความรับผิดชอบ และให้การยอมรับพนักงานได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการสื่อสาร การจูงใจ และการสอนงานที่ดี สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานอยากอยู่ทำงานในองค์การต่อไป เพราะทำให้รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญต่อองค์การ เมื่อได้รับความสำคัญก็ย่อมไม่ยอมออกจากองค์การ แต่ถ้าหากความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับที่ต่ำ จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่ลาออกสูง

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผู้บริหารหรือหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้ผลการวิจัยครั้งนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ที่ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยแนวทางในการประยุกต์ใช้สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จ องค์การควรแบ่งภาระงานและพนักงานให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และมีระยะเวลาที่กำหนดชัดเจน และให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ สร้างสรรค์ให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์การควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับที่พนักงานมีความถนัด มีความชำนาญ และมีความสนใจ เพื่อสร้างความกระตือรือร้นให้แก่พนักงาน เพราะถ้าหากพนักงานทำงานที่ตนเองไม่ถนัด ไม่มีความชำนาญ หรือไม่ชอบ จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่ลาออกจากงานเพื่อไปหางานในสิ่งที่ต้องการจะทำ นอกจากนี้องค์การควรมอบหมายงาน ที่สร้างความท้าทายให้แก่พนักงานในองค์การเพื่อสร้างโอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่ง และอาชีพต่อไป

3. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรสร้างการรับรู้และทำให้พนักงานในองค์การมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและสามารถทำงานกับองค์การได้จนกระทั่งเกษียณเพิ่มมากขึ้น ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ องค์การควรประกาศนโยบายที่ชัดเจน เช่น องค์การจะไม่มีปลดพนักงานออกแต่อาจจะมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่ายังมั่นคงในหน้าที่การงาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรมีความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เปิดโอกาสในการรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลืออย่างเท่าเทียมกันในทุก ๆ ระดับ นอกจากนี้แล้วหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน และมอบความไว้วางใจในงานที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคนเพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง โดยมีผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแนวทาง

5.4 ข้อจำกัดงานวิจัยและการวิจัยในอนาคต

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี เท่านั้นจึงทำให้ผลการศึกษายังไม่ครอบคลุม ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในอนาคตควรขยายขอบเขตการศึกษาไปในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน เป็นประโยชน์ และมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

2. การศึกษาในอนาคตควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนาเชิงลึกกับพนักงานที่ตั้งใจลาออกจางาน เพื่อทำความเข้าใจในเหตุผลและปัจจัยสำคัญของการตั้งใจลาออกที่แท้จริงเพื่อนำข้อมูลที่มาเป็นประโยชน์ของผู้บริหารองค์กรต่อไป

3. การศึกษาในอนาคตควรศึกษาแนวทางในการป้องกันและการแก้ไขปัญหาจากความตั้งใจลาออกเพื่อนำผลการศึกษามาปรับใช้และประยุกต์วิธีการรับมือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมได้มากยิ่งขึ้น

4. การประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในอุตสาหกรรมอื่นจำเป็นต้องดำเนินการอย่างระมัดระวังหรือปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรก่อนการใช้อย่างจริงจังรวมถึงการศึกษาในอนาคตควรขยายขอบเขตอุตสาหกรรมอื่น ๆ การวิจัยนี้ดำเนินภายใต้บริบทของสังคมไทยและวิกฤตโควิด-19 อาจมีผลต่อความแรงของผลการศึกษา ดังนั้นการขยายบริบทการศึกษาที่แตกต่างกันออกไปทั้งอาชีพ ภาษา สังคม วัฒนธรรม และสภาวะการณ์ปกติใหม่จะสามารถช่วยเพิ่มความแรงของโมเดลที่ค้นพบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กรัณย์รังษิโย. (2556). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กิตติภัทร จิตรกสิกร. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ประกอบการในองค์กรของกลุ่มคน Generation Y และ Z. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- กฤษณา ชำนาญค้า. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ของบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย. (การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จุฑารัตน์ อำนวยพิเศษ และ จิราพร ระโหฐาน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วารสารบัณฑิตวิจัย, 10(1), 205-217.
- ชลธิชา บรรจงธรรม. (2557). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาลกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชัยวัฒน์ โอสธอำนวยการ. (2555). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษา พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฐธยาน์ อำไพวงษ์. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ณัฐพล บัวบุตร. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก โยกย้าย หรือโอนย้ายองค์การของพนักงานสอบสวนระดับปฏิบัติการ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ดุจดาว มีปรีชา. (2539). การลาออกของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์กร กรณีศึกษา องค์กรเอกชนผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ดุขุฎิ อิศราพฤกษ์. (2560). เจเนอเรชันและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี). (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). การจูงใจของความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: สารมวลชน.
- นิรมล กะการดี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชสิรี ชมภูคำ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชั่น Y และเจนเนอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสาร จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 42(3), 1-18.
- รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วรรษยา ทองสิมา. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกของพนักงานบริษัท โทเทิล แอ็ดเช็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน). (การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศิริลักษณ์ สมัครวงศ์. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท. ม.ป.ท.: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธิดา ศิวานนท์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุธีร์ พัวศิริ. (2559). คุณภาพการบริการและความพึงพอใจโรงพยาบาล AAA อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุมินทร เบ้าธรรม. (2554). การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสาร มทร. อีสาน, 4(1), 37-55.
- สุลักษณ์ แสนภักดี. (2550). แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อมรินทร์ เทวตา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11-2.
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2(2), 52-61.
- อศมาภรณ์ ณ สงขลา. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการออกจากงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- Beadles, N. A., Lowery, C. M., Petty, M. M., Ezell, H. (2000). An examination of the relationships between turnover functionality, turnover frequency, and organizational performance. *Journal of Business and Psychology*, 15, 331-387.
- Cho, S., Johanson, M.M., Grchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 374-384.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and Organization* (2nd ed.). Ohio: South Western.
- Gaertner, K. N., & Nollen, S. D. (1992). Turnover intentions and desire among executives. *Human Relations*, 45(5), 447-465.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH: World.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**, by Frederick Herzberg and others. New York: Wiley.
- Lawler, E.E. (1971). **Pay and organizational effectiveness: A Psychological view**. New York: McGraw-Hill.
- Li, P. and Lu, H. (2014). Research on Initiative Turnover Rate of the Post-90s Workforce-Taking Labor-Intensive Enterprises as an Example. **Journal of Human Resource and Sustainability Studies**, 2, 12-25.
- Maslow, A. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper.
- Mobley. (1982). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. **International Journal of Manpower**, 15, 22-38.
- Mowday, T.R., Porter, W.L. & Steers, R.M. (1982). **Employee-Organization Linkages the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York: Academic Press.
- Muangman, T., & Suwan, S. (1997). **Organizational Behavior** (2nd ed., revised version). Bangkok: Thai Wattana Panich.
- Porter et al. (1974). **Work and motivation**. New York: Wiley and Sons.
- Price, J.L. and Mueller, C.W. (1981). **Professional Turnover**. Bridgeport, CT: Luce.
- Schaubroeck, J. M., Douglas, R., Brown, F. W. (1994). Procedural justice explanations and employee reactions to economic hardship: A field experiment. **Journal of Applied Psychology**, 79(3), 455-460.
- Schroer, W. J. (2008). Generations X, Y, Z and the Others. **The Portal**, 40, 9.
- Shikar, F., and Freudenberg, S. (1982). **Consumer Behavior** (5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Strauss, G and Sayles, L. R. (1972). **Personnel: The human problems of management**. Eaglewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.
- Spector, P.E. (1997). **Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences**. Thousand Oaks: SAGE.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Steers, M., Porter, W. (1987). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill.

Strauss, W., & Howe, N. (1991). **Generations: The History of America's Future**.
New York, NY: Morrow.

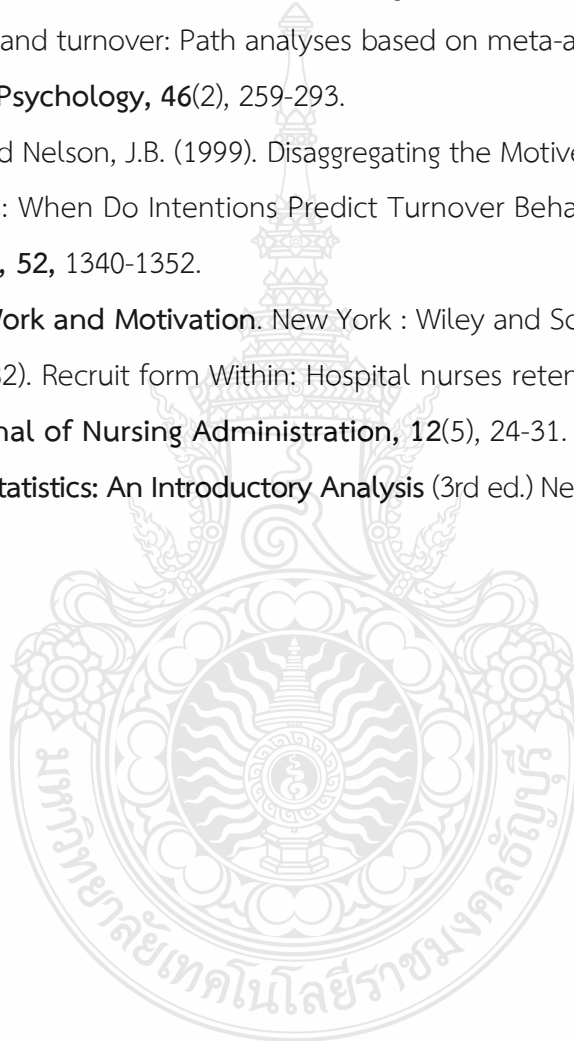
Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings.
Personal Psychology, 46(2), 259-293.

Vandenberg, J.R. and Nelson, J.B. (1999). Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior. **Human Relations**, 52, 1340-1352.

Vroom, H. (1964). **Work and Motivation**. New York : Wiley and Sons.

Wiesman, C. S. (1982). Recruit form Within: Hospital nurses retention in 1980s.
The Journal of Nursing Administration, 12(5), 24-31.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3rd ed.) New York: Harper and Row.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน
เจนอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรโครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับเพื่อนำไปใช้ในทางวิชาการนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านให้จะไม่มีการเผยแพร่ใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน/หน่วยงานของท่านแต่ประการใด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยคำถาม รวม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม
การผลิต จังหวัดปทุมธานี จำนวน 6 ข้อ

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เลือกคำตอบที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้ (แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 หน้า)

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทุกท่าน
เป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายอรชุน บุญมี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่น Z ในกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิต จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ (เลือกเพียง 1 คำตอบ) 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ลำดับที่	ปัจจัยแรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จ						
1	ท่านคิดว่าท่านชื่นชอบและมีความภูมิใจ ในหน้าที่การงาน ที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้					
2	ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน					
3	ท่านคิดว่าผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายตามที่ท่าน ต้องการ					
ด้านความยอมรับนับถือ						
4	ท่านคิดว่าท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา					
5	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เชื่อถือใน ความสามารถของท่าน					
6	ท่านคิดว่าท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
7	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและเป็นงาน ที่ท้าทาย					
8	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ตรงกับความรู้และความสามารถ ของท่าน					
9	ท่านคิดว่าภาระงานภายในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความเหมาะสม					

ลำดับที่	ปัจจัยแรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบ						
10	ท่านคิดว่าท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน					
11	ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในผลงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ผลงานที่ประสบความสำเร็จหรือผลงานที่ล้มเหลว					
12	ท่านคิดว่าท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงานเจนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับกรปฏิบัติงานของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ (เลือกเพียง 1 คำตอบ) 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ลำดับที่	ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร						
13	ท่านคิดว่าท่านรับทราบและเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบปฏิบัติของบริษัท เป็นอย่างดี					
14	ท่านคิดว่าท่านพึงพอใจในการบริหารงานภายในบริษัทของท่าน					
15	ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามนโยบายและตรงตามกฎระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี					
ด้านบรรยากาศในการทำงาน						
16	ท่านคิดว่าท่านพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ท่านปฏิบัติงาน					
17	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย และไม่มีอันตรายต่อสุขภาพร่างกายของท่าน					
18	ท่านคิดว่าบริษัทของท่านได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้ท่านอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					

ลำดับที่	ปัจจัยคำจูน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงในงาน						
19	ท่านคิดว่าท่านพึงพอใจกับสัญญาจ้างงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ของบริษัทที่ท่านปฏิบัติงาน					
20	ท่านคิดว่าท่านมีความมั่นคงกับบริษัทที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่					
21	ท่านมีความเชื่อว่าบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่จะสามารถดำเนินกิจการต่อไปในอนาคตได้อย่างยาวนาน					
ด้านรายได้						
22	ท่านคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายของท่าน					
23	ท่านคิดว่าท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
24	ท่านคิดว่าบริษัทให้ความความยุติธรรมต่อรายได้ที่ท่านได้รับ					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
25	ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
26	ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้อย่างสม่ำเสมอ					
27	ท่านคิดว่าท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานของท่าน					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
28	ท่านคิดว่าท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
29	ท่านคิดว่าท่านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
30	ท่านคิดว่าท่านสามารถปรึกษาหารือเรื่องงานและได้รับการตอบสนองอย่างสม่ำเสมอจากผู้บังคับบัญชา					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชัน Z ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับการปฏิบัติงานของท่านให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ (เลือกเพียง 1 คำตอบ) 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ลำดับที่	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความตั้งใจลาออกจากงาน						
31	ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น					
32	ท่านติดตามข่าวสารประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงาน หรือคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ					
33	ท่านจะลาออกจากงานโดยทันทีถ้าหากท่านได้งานใหม่ที่ดีกว่า					
34	ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาท่านมีความคิดที่จะลาออก					
35	ท่านคิดเกี่ยวกับการลาออกจากบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อย่างบ่อยครั้ง					
36	ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่าบริษัทที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่					



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายอรุชน บุญมี
วัน เดือน ปีเกิด	21 กันยายน 2523
ที่อยู่	77/31 หมู่บ้านฟ้าปิยมรมย์ หมู่4 ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150
การศึกษา	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
ประสบการณ์ทำงาน	2546 - 2565 บริษัท เนทซ (ประเทศไทย) จำกัด
เบอร์โทรศัพท์	081 753 8035
อีเมล	Tumtumorachun@gmail.com

