

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y  
กรณีศึกษา อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

Factors Influence the Resignation Decision of Generation Y:  
Case Study of Hatyai, Songkhla

กวิณฑ์ กาญจนแก้ว, Gavin Kanjanakaew

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษาในการลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y 2) ศึกษาการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y 3) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y และ 4) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษาที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มคน Generation Y ที่มีการตัดสินใจลาออกจากงาน ภายในระยะเวลา 1 ปี ที่ผ่านมา โดยอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของค่าที่ ทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบำรุงรักษาในการลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเครียดที่เกิดจากการทำงานทำให้ท่านมีความคิดที่จะลาออก รองลงมาคือ ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากงาน เพราะความจำเป็นอื่นๆ เช่น ปัญหาครอบครัว สุขภาพ แต่งงานหรือย้ายที่อยู่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยการบำรุงรักษาด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 83.3

คำสำคัญ : การตัดสินใจลาออกจากงาน, กลุ่มคน Generation Y

## ABSTRACT

The objectives of the research were to 1) explore the motivating factors and hygiene factors on the resignation decision of Generation Y, 2) study the resignation decision of Generation Y, 3) understand the personal factors that affect the resignation decision of Generation Y, and 4) identify the motivating and hygiene factors affecting the resignation decision of Generation Y. 400 Generation Ys who had made decision to resign in the past one year and resided in Hatyai, Songkhla were selected as the samples of this study. The statistical tools used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and F-test with ANOVA, and multiple regression analysis.

The finding showed there was a high level of opinion on the motivating factors affecting the resignation decision of the Generation Y. When studying in detail, the most motivating factor was advancement, followed by job characteristics, recognition, achievement, and responsibility. Meanwhile, the hygiene factors also greatly affected the resignation decision of Generation Y. It showed that compensation and welfare had the strongest effect on the making of decisions, followed by job security, supervision, policy and administration, interpersonal relations, and work conditions. However, the stress from work itself was the key factor leading to the resignation of Generation Y, followed by other personal reasons such as family issues, health, marriage, or relocation. Moreover, the samples who differ in working duration and salary had different resignation decisions at the statistical significance rate of .01. In addition, the hygiene factors in terms of job security, policy and administration, compensation and welfare, interpersonal relations, work conditions, and supervision had the effects on the resignation decision of Generation Y in Hatyai, Songkhla at  $R = 83.3\%$

**Keywords:** Resignation decision, Generation Y

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันกลุ่มคนใน Generation Y เป็นคนกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในตลาดแรงงานและหลายๆ คนกำลังก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหาร ถือเป็นกำลังสำคัญของทุกองค์กรในเวลานี้ และอีกไม่นานคนกลุ่มนี้ก็จะกลายเป็นผู้บริหารระดับสูง รวมถึงเจ้าของบริษัทขนาดใหญ่จำนวนมาก นอกจากนี้ธุรกิจสตาร์ทอัพหลายแห่งหรือบริษัทเทคโนโลยีสมัยใหม่จำนวนมากยังก่อตั้งด้วยคนรุ่น Gen Y เป็นหลัก ดังนั้น Gen Y จึงเป็นคลื่นลูกใหม่ที่กำลังสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับโลกธุรกิจและมี

โอกาสจะประสบความสำเร็จได้ตั้งแต่ยังวัยรุ่น โดยไม่จำเป็นต้องรอให้มีอายุมาก เพราะอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการช่วยขยายธุรกิจให้เติบโตได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากคน Gen Y เติบโตภายใต้อิทธิพลของอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีใหม่ (Digital Natives) จึงเก่งเรื่องการใช้เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร การใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ สามารถทำอะไรได้หลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน

ปัจจุบันหลังจากที่โลกประสบกับสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ก็ทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป เป็นตัวเร่งให้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และหลังจากสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 เริ่มคลี่คลายลง ทำให้หลายองค์กร เริ่มกลับเข้าสู่โหมดการทำงานแบบวิถีปกติใหม่ที่เรียกว่า “ไฮบริดเวิร์ก” ผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านหรือที่ไหนก็ได้กับการเข้าออฟฟิศ แต่ทว่าเมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ดีขึ้น กลับทำให้คนจำนวนมากตัดสินใจ “ลาออก” จากงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ ที่เรียกว่า “การลาออกครั้งใหญ่” (big quit) หรืออภิมหาการลาออก (The Great Resignation)

จากข้อมูลของกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานเปิดเผยว่าการขึ้นทะเบียนตนเป็นผู้ว่างงานตามระเบียบของสำนักงานประกันสังคม เมื่อเดือนมกราคม 2565 พบว่า มีผู้ขึ้นทะเบียนรวม 88,119 คน เป็นเพศชาย 39,312 คน (44.61%) และเพศหญิง 48,807 คน (55.39%) ในจำนวน 88,119 คน แยกสาเหตุการขึ้นทะเบียนว่างงานได้ 2 กลุ่ม คือ มาจากการลาออก 77,143 คน (85.54%) ส่วนการถูกเลิกจ้างมีจำนวน 10,976 คน (12.46%) (ระบบศูนย์ข้อมูลกลาง กรมการจัดหางาน, กระทรวงแรงงาน, 2565)

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานใน Generation Y ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เนื่องจาก Gen Y เป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดในตลาดแรงงานในปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาปรับปรุง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ในการป้องกันปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อลาออกของพนักงานมิให้เกิดขึ้น หรือลดปัจจัยต่างๆลง เพื่อให้องค์กรสามารถธำรงรักษาพนักงาน Gen Y ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษาในการลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษาที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y กรณีศึกษาอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่ เพศ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3) ปัจจัยการบำรุงรักษา ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจลาออกจากงานของ กลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

#### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มคน Generation Y ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2543 หรือ ค.ศ.1980 – 1997 มีอายุระหว่าง 23 - 43 ปี โดยอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 201,952 คน

#### 3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม พ.ศ.2566

#### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ใช้ในการศึกษา คือ ในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความหมายของคนยุคเจนเนอเรชั่นวาย Generation Y

แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของ Generation สอดคล้องกับแนวคิดของ Zemke et al. (2000) ที่ว่า Generation หมายถึง ผู้มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกันในสังคมหนึ่ง ๆ โดยประสบการณ์ดังกล่าว ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันนั้น ๆ โดยไม่ใช่เป็นเพียงแต่ผู้ที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันเท่านั้น กล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรง บังคับจากภายนอกกระตุ้น (Exogenous Factor) และพฤติกรรมโดยส่วนใหญ่ของมนุษย์จะดำเนินชีวิตตามแบบฉบับที่สังคมได้วางไว้และสังคมทั่ว ๆ ไปมักจะกำหนดให้บุคคลที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย

### แนวคิดเกี่ยวกับการลาออก

อานนท์ เสียงพานิช (2559) กล่าวถึงความตั้งใจที่จะลาออกนั้น หมายถึง การตัดสินใจหรือความต้องการของพนักงานที่ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยในการทำงานและปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน จนทำให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อชีวิตพนักงาน จนพนักงานมีความรู้สึก ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงานและส่งผลต่อพฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในที่สุด

รวีภา วิภาตะพันธุ์ (2561) กล่าวถึงการลาออกจากงานว่าเป็นกระบวนการทางความคิดที่บุคคลแต่ละคนใช้สำหรับการเลือก เกี่ยวกับชีวิตการทำงานของตัวเอง จากทางเลือกที่มีตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไป ว่าควรจะยังคงทำงานต่อ หรือลาออกจากองค์กรปัจจุบันที่ทำอยู่

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2560) ได้แบ่งปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ไว้ 4 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้ 1) อายุ เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน 2) เพศ เป็นตัวแปรที่สำคัญ นักการตลาดต้องศึกษาตัวแปรชนิดนี้ อย่างรอบครอบ 3) สถานภาพครอบครัว เป็นลักษณะทางประชากรที่มีความสำคัญกับสังคม เศรษฐกิจ และกฎหมาย 4) รายได้ การศึกษา และอาชีพ เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดส่วนแบ่งทางการตลาด

Schiffman & Kanuk (1997) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากร เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา และเชื้อชาติ นั้น เป็นลักษณะพื้นฐานที่นักการตลาดมักจะนำมาพิจารณาเพื่อแบ่งส่วนตลาด

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย ตามที่ต้องการแรงจูงใจ ซึ่งสิ่งเร้าภายในของบุคคลจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆ ออกมา แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สร้างให้คนเกิดความเข้มแข็ง เพื่อให้บุคคลสามารถกระทำสิ่งต่างๆ ได้

Robbin (2007 อ้างถึงใน กฤษฎดา เขียววัฒนสุข, 2560) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้พนักงานต้องใช้ความพยายามในการทุ่มเท ความอดทนที่ยาวนาน เพื่อไปถึงจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ โดยการใช้ความมุ่งมั่นที่มีอยู่เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทาง โดยพนักงานจะต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ มุ่งไปยังทิศทาง และเป้าหมายที่วางไว้ การจูงใจต้องมีความคงทน และต่อเนื่อง จะทำให้สามารถวัดระดับของความพยายามนั้นได้ ซึ่งบุคลากรจะต้องมีการรักษาระดับของการจูงใจไว้ให้นานพอที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานต้องการ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วณิชย์ชา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) ศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้และอายุงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ต่างกัน ส่วนปัจจัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ และปัจจัยในการทำงาน ด้านองค์กรและนโยบายบริหาร ไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ

ภัทรมน กิมอ่วม (2565) ศึกษาผลกระทบของปรากฏการณ์การลาออกที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการลาออก ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันแรงจูงใจในการลาออก ในอุตสาหกรรมการก่อสร้างในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลและสภาพจิตใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนด้านความสมดุลและสภาพจิตใจในการทำงาน ลาออกเพราะความจำเป็นอื่น ๆ เช่น ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว แต่งงานหรือย้ายที่อยู่

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มคน Generation Y ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2543 หรือ ค.ศ.1980 – 1997 มีอายุระหว่าง 23 - 43 ปี โดยอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 201,952 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของกลุ่มคน Generation Y ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2543 หรือ ค.ศ.1980 – 1997 มีอายุระหว่าง 23 - 43 ปี โดยอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้สูตร Yamane (1973 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน  $\pm 5$  ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เลือกเฉพาะกลุ่มคน Generation Y ที่มีการตัดสินใจลาออกจากงาน ภายในระยะเวลา 1 ปี ที่ผ่านมา และอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เท่านั้น

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ ส่วนปัจจัยการบำรุงรักษา มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยการบำรุงรักษา และการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคนวัยทำงาน เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและขอบข่ายด้านเนื้อหาที่ใช้ในการสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยและรูปแบบที่กำหนดไว้ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) พร้อมให้คำแนะนำ

3. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม และเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มคน Generation Y ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ -Coefficient) และจะต้องได้ค่าดัชนีสูงกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงจะเป็นที่ยอมรับได้ ซึ่งจากการทดสอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบำรุงรักษา และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้ค่า  $\alpha$ -Coefficient เท่ากับ 0.880 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงาน ได้ค่า  $\alpha$ -Coefficient เท่ากับ 0.830 โดยถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิธีการทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form เพราะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลสะดวกรวดเร็วขึ้น และช่วยให้มีโอกาสได้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทั่วถึงในพื้นที่ที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Line E-mail โดยการส่งลิงค์ หรือสแกนคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถาม โดยระบุไว้ว่าผู้ที่สามารถตอบแบบสอบถามได้จะต้องเป็นกลุ่มคน Generation Y ที่มีการตัดสินใจลาออกจากงาน ภายในระยะเวลา 1 ปี ที่ผ่านมา และต้องอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เท่านั้น

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยการบำรุงรักษา และการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD
4. การวิเคราะห์ค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษาที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา



## ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.75 มีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.25 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.00

2. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.95$ ) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.67$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.67$ ) และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.56$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.50$ )

3. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบำรุงรักษาในการลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.99$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.79$ ) และด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.68$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.66$ )

4. กลุ่มตัวอย่างมีการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเครียดที่เกิดจากการทำงานทำให้ท่านมีความคิดที่จะลาออก ( $\bar{X} = 4.34$ ) รองลงมา คือ ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากงาน เพราะความจำเป็นอย่างอื่น ๆ เช่น ปัญหาครอบครัว สุขภาพ แต่งงานหรือย้ายที่อยู่ ( $\bar{X} = 4.17$ )

5. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ดังตาราง 1

### ตาราง 1

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (n=400)

ปัจจัยส่วนบุคคล	การตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
เพศ	.766
ระยะเวลาในการทำงาน	<b>8.669**</b>
รายได้ต่อเดือน	<b>5.745**</b>

\*\*p < .01

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจลาออก จากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่บรรจุ – 1 ปี มี การตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา น้อย กว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 4 ปี และระยะเวลาในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีการตัดสินใจลาออกจาก งานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษาที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของ กลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ดังตาราง 2

ตาราง 2

ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษาที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (n=400)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษา	การตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
Constant	.605
ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X <sub>1</sub> )	.019
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X <sub>2</sub> )	.006
ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X <sub>3</sub> )	.046
ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ (X <sub>4</sub> )	.033
ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X <sub>5</sub> )	.049
ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X <sub>6</sub> )	<b>.156**</b>
ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (X <sub>7</sub> )	<b>.103*</b>
ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงาน (X <sub>8</sub> )	<b>.188**</b>
ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านสภาพการทำงาน (X <sub>9</sub> )	<b>.097*</b>
ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านการปกครองบังคับบัญชา (X <sub>10</sub> )	<b>.095*</b>
ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในงาน (X <sub>11</sub> )	<b>.271**</b>
<b>F Test</b>	175.562
<b>R<sup>2</sup></b>	833
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	.828

\*p < .05, \*\*p < .01 (ตัวเลขที่เห็นคือค่า B ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ)

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยการบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านสภาพการทำงาน และ ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 83.3 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .605 + .271X_{11} + .188X_8 + .156X_6 + .103X_7 + .097X_9 + .095X_{10}$$

### อภิปรายผล

1. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับการศึกษาของอนุชา ครุฑทามาส (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการลาออกจากงานของผู้แทนยาในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาในประเทศไทย ด้านโอกาสการก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรมน กิมอ่วม (2565) ศึกษาผลกระทบของปรากฏการณ์การลาออกที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการลาออก ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจัยแรงจูงใจในการลาออก ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับการศึกษาของเนติวุฒิ ยาวุฑฒิ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท มิตรชยุ ไสยีน แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของธนพร กงแก้ว (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของชิตชนก ศรีรักษ์ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบำรุงรักษาในการลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับการศึกษาของอนุชา ครุฑทามาส (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการลาออกจากงานของผู้แทนยาในประเทศไทย

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาในประเทศไทย ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของชิตชนก ศรีรักษ์ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการ ด้านมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา สอดคล้องกับการศึกษาของลัดดาวลัย พรหมมา (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนขายเวชภัณฑ์ในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนขายเวชภัณฑ์ในประเทศไทย ด้านการบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสุภานัน พุฒตาล (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของอรพิน การะกุล (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านสภาพการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐธรา เขื่อนวัง (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. กลุ่มตัวอย่างมีการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากการทำงานทำให้ท่านมีความคิดที่จะลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของปิยลักษณ์ สุภาพสุนทร (2564) ศึกษาแนวทางการลดอัตราการลาออกของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า สาเหตุที่ปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมพบว่ามาจากสาเหตุการได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป ทำให้เกิดความเครียด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากงาน เพราะความจำเป็นอื่น ๆ เช่น ปัญหาครอบครัว สุขภาพ แต่งงานหรือย้ายที่อยู่ สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรมน กิมอ่วม (2565) ศึกษาผลกระทบของปรากฏการณ์การลาออกที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการลาออก ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ผลการศึกษา พบว่า การตัดสินใจลาออก เพราะความจำเป็นอื่น ๆ เช่น ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว แต่งงานหรือย้ายที่อยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่บรรจุ – 1 ปี มีการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 4 ปี และระยะเวลาในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับการศึกษาของวณิชย์ชา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) ศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ต่างกัน

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท สอดคล้องกับการศึกษาของสุเบญญา ขวัญทอง (2558) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของบุคลากร Generation Y ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y แตกต่างกัน

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษาที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ปัจจัยการบำรุงรักษาด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยการบำรุงรักษาด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 83.3 สอดคล้องกับการศึกษาของชิตชนก ศรีรักษ์ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ในเรื่องของการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลส่งผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้ายในเชิงบวก ร้อยละ 5.70

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 1) ควรมีการปรับเปลี่ยนขั้นปรับตำแหน่ง มีเงินเดือนที่สูงขึ้น และสามารถมีชีวิตที่ดีขึ้น 2) เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในงาน 3) พนักงานควรมีความภาคภูมิใจในการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเอง สังคม 4) หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ 5) ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมตัดสินใจและรับผิดชอบในงานสำคัญๆ ของหน่วยงาน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยการบำรุงรักษาในการลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 1) หน่วยงานควรพิจารณาความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน 2) ควรรักษาพนักงานให้คงอยู่กับหน่วยงาน โดยไม่มีการให้พนักงานออกจากงานโดยไม่สมเหตุสมผล 3) ผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องคอยช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหาให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ 4) ควรพิจารณานโยบายสำหรับการปฏิบัติงานที่ง่ายต่อการปฏิบัติสำหรับพนักงาน 5) ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของกลุ่มคน Generation Y โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดในเชิงลึก และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง และวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน ไม่มีความคิดเกี่ยวกับการลาออกจากงาน

2. ควรนำผลการวิจัยไปต่อยอดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวัดดัชนีความสุขในการทำงาน รวมถึงการได้รับการตอบสนองความต้องการ เพื่อเป็นเครื่องมือหนึ่งในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขการรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับองค์กร

### เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2559). *หลักการจัดการและองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทริปเฟิล กรุ๊ป.
- ชิตชนก ศรีรักษ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและโอนย้าย ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 25(2), 308-322.
- ณัฐภา เชื้อนวนัง. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชนพร กงแก้ว. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนติวุฒิ ยาวุฑฒิ. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัท มิตรชุย ไฮยีน มททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยลักษณ์ สุภาพสุนทร. (2564). *แนวทางการลดอัตราการลาออกของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*
- ภัทรมน กิมอ่วม. (2565). *ผลกระทบของปรากฏการณ์การลาออกที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการลาออก ในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง. ปรินญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.*
- รวิภา วิภาตะพันธ์. (2561). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ลัดดาวัลย์ พรหมมา. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนขายเวชภัณฑ์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- วณิชย์ชา ทองสิริสัมพันธ์. (2562). *การตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ. สมุทรปราการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). *การบริหารการตลาดยุคใหม่ : (Marketing Management) ฉบับปรับปรุงใหม่ ปี 2560.* กรุงเทพฯ: Diamond In Business World.
- ศุภานัน พุฒตาล. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สุเบญญา ขวัญทอง. (2558). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 18(ฉบับเดือน มกราคม-ธันวาคม), 263-282.*
- อรพิน การะกุล. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อานนท์ เสียงพานิช. (2559). *มาตรการลดการลาออกของพนักงาน บริษัท ผลิตเบ็ดเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อนุชา ครุฑทามาส. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานและการลาออกจากงานของผู้แทนยาในประเทศไทย. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- Schiffman, L. G., & Kanuk. L. L. (2004). *Consumer behavior* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education International.
- Zemke, R., Raines, C; & Filipczak, B. (2000). *Generations at work: Managing the clash of veterans, boomers, Xers, nexters in your workplace.* New York: Performance Research Associates.