

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของ พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09-3124-8862 อีเมล : orange_pnk@hotmail.com
รับเมื่อ 5 มิถุนายน 2561 ตอบรับเมื่อ 15 สิงหาคม 2561 DOI:10.14416/j.faa.2019.08.009

พรพิมล เดชปกรอง¹
นนทิรต์น์ พัฒนภักดี²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงานจำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในธุรกิจด้านพลังงาน” สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² อาจารย์ ดร. ประธานภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Relationship between Job Participation and Turnover intention of Generation Y Employees in Energy Businesses

¹ Corresponding Author, Tel. 09 3124 8862, E-mail : orange_pnk@hotmail.com
Received 5 June 2018; Accepted 15 August 2018

Pornpimon Dedpokkrong¹
Nontirat Pathanapakdee²

Abstract

The objectives of this research are 1) to study a level of job participation of generation y employees and turnover intention of generation y employees in energy businesses and 2) to study the relationship between job participation and turnover intention of generation y employees in energy businesses. The samples in this research were 330 generation y employees in energy businesses. The questionnaires “Relationship between Job Participation and Turnover intention of Generation Y Employees in Energy Business” were used as research tools. Statistics which were used to data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The results show that 1) The mean of job participation of generation y employees was in average level, and the mean of turnover intention was in low level. 2) There was a positive relationship between job participation and turnover intention of generation y employee with statistical significance at .01 level.

Keywords : Job Participation, Turnover intention, Generation Y Employees

¹ Master student in Graduate Program, Department of Humanities, Faculty of Applied Arts, King Mongkut’s University of Technology North Bangkok

² Ph.D., Department of Humanities, Faculty of Applied Arts, King Mongkut’s University of Technology North Bangkok

1. บทนำ

ปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ส่งผลให้องค์การและสถาบันทางเศรษฐกิจต้องเร่งปรับตัว เพื่อให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่องค์การต่างๆ หันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้นซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์การให้มีศักยภาพและพัฒนาสู่ความสำเร็จ แต่ถึงแม้ว่าจะมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพียงใดก็ตามหลายองค์การมักประสบกับปัญหาหลายด้าน หนึ่งในปัญหาที่สำคัญที่เกิดขึ้นซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้นั้นคือการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญขององค์การ

พนักงานส่วนใหญ่ในยุคปัจจุบันเป็นคนกลุ่มเจนเนอเรชันวาย อยู่ในช่วงปีเกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2543 กลุ่มคนในยุคนี้มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับ ไม่ชอบอยู่ในเงื่อนไข มีอิสระทางความคิด เป็นผู้มีเจตคติต่องานและรูปแบบการใช้ชีวิตแตกต่างจากพนักงานรุ่นก่อนหน้า (Baby Boomer, Generation X) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่องค์การในปัจจุบันควรมีความเข้าใจในความแตกต่างของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์การในอนาคตมีความรู้สึกกว่าพวกเขามีส่วนร่วมและกำหนดทิศทางของบริษัทไปพร้อมๆ กับการเติบโตไปขององค์การ และต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วม มีความคิดริเริ่มร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (วิลเลอร์ ทวีลาภพันทอง, 2556) และเมื่อพนักงานมีความรู้สึกในด้านลบต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการดำรงชีวิตอยู่ขณะนั้น ก็จะนำไปสู่ความตั้งใจลาออกจากงาน (Turnover Intention) เมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า (อมรรรัตน์ สว่างอารมณ์, 2549)

ด้านของธุรกิจพลังงานนอกจากการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงแล้ว การแข่งขันในตลาดแรงงานก็ยังส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ยังเจอกับปัญหาที่สำคัญที่เกิดขึ้นและไม่สามารถหลีกเลี่ยง คือ การลาออกของพนักงาน จากสถิติผู้ที่ลาออกจากงานมากที่สุดคือกลุ่มคนในช่วงอายุ 25-29 ปี จัดว่าอยู่ในกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย โดยสาเหตุลาออกสูงสุดพบว่าผู้ที่ลาออกต้องการเปลี่ยนงาน สาเหตุรองลงมาคือความต้องการกลับไปดูแลสมาชิกในครอบครัว (พงศธร อุปลัมภ์, 2559) ในชีวิตการทำงานพนักงานเจนเนอเรชันวาย ย่อมต้องการสร้างความก้าวหน้า

ให้กับตนเอง มีอิสระทางความคิด พนักงานกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะออกไปจากองค์การอย่างไม่มีความลังเล และนำไปสู่ความตั้งใจลาออกจากงานในที่สุดทำให้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานเป็นอย่างมาก องค์การต้องเสียพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน สูญเสียโอกาสและประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน สูญเสียค่าใช้จ่ายต่างๆ ไม่ว่าจะในกระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ การฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน ซึ่งการสอนงานคนใหม่ให้สามารถทำงานได้เป็นไปตามบรรทัดฐานของบริษัทนั้นอาจต้องใช้เวลาและใช้ทรัพยากรบุคคลในการสอนเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ทุกๆ องค์การจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับธุรกิจให้ได้ สิ่งแรกที่องค์การยุคปัจจุบันจะต้องทำให้สำเร็จคือการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์การ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) ทำให้พนักงานที่มีส่วนร่วมในการทำงานมีความรู้สึกว่าตนเองสร้างความสำเร็จในงาน เป็นการรับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อความสำเร็จในงานที่มีส่วนร่วมทำ ซึ่งพนักงานเมื่อมีความเกี่ยวข้องกับงานสูงจะแสดงให้เห็นถึงความกังวลต่องานที่ทำ ทำให้มีความสัมพันธ์ต่อการขาดงานในปริมาณน้อยและการลาออกจากงานก็น้อย ถ้าพนักงานให้ความสำคัญ และมีความเต็มใจเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และการให้ความสำคัญกับการสื่อสารและกิจกรรมของคนในองค์การ การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานด้วยองค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและนำข้อเสนอแนะเหล่านั้นมาพิจารณาว่าจะสามารถนำมาปรับใช้หรือพัฒนาองค์การได้อย่างไร หากพนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์การนี้ นอกจากจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว ก็ยังจะช่วยให้พนักงานอยากที่จะทำงานที่นี้ต่อไปด้วย การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นช่วยให้พนักงานที่มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (Ownership) การมีส่วนร่วมในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา (จิตรศิริ ชันเงิน, 2547) เมื่อพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานแล้วเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมประเมินผล (Cohen and Uphoff, 1977) เมื่อมีความร่วมมือกันแล้วก็จะทำให้งานมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง และทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกที่ผูกพันต่องานกับองค์กร สร้างให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานที่ทำอยู่ ทั้งนี้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงานภายในองค์กรอีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน

3. สมมติฐานของการวิจัย

การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน เจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน

3.2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน

3.3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน

3.4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ซึ่งมีระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเจเนอเรชันวาย อายุระหว่าง 18 - 38 ปีของบริษัทในธุรกิจด้านพลังงาน จำนวน 564 คน

โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 (ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2559) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย ที่มีอายุระหว่าง 18-38 ปี และได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้โดยแบ่งเป็นพนักงานบริษัทในธุรกิจด้านพลังงาน จำนวน 234 คน จากนั้นได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling) ผู้วิจัยคำนวณเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ร้อยละ 45 รวมได้กลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง จำนวน 339 คน

4.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งในการสร้างแบบสอบถามนั้นจะดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำราและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความตั้งใจลาออกของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากนั้นจึงกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย ขั้นตอนมาจึงทำการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตามขอบข่ายของตัวแปรที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถามฉบับร่างแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน เมื่อทำแบบสอบถามฉบับร่างเสร็จ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์จะเป็นผู้พิจารณาตรวจสอบและแนะนำปรับปรุงแก้ไข เมื่อแบบสอบถามฉบับร่างผ่านการแก้ไขแล้วจะถูกนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เมื่อได้รับการพิจารณาแล้วตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง

เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เมื่อผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาจึงนำแบบสอบถามนั้นไปทดลองใช้ (Try Out) โดยให้กับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่อีกกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 31 คน นำผลที่ได้จากการทำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Item-Total Correlation โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 มาบันทึกลงในโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการศึกษาทางสังคม แล้วทำการวิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า 0.2 ขึ้นไป (นิคม, 2550) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient: α Coefficient) หากพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช มีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2550) ถึงจะกล่าวได้ว่าแบบสอบถามนั้นเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในธุรกิจด้านพลังงาน” (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัย เอกสาร วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความตั้งใจลาออกของพนักงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามที่จะใช้สำหรับการวิจัย โดยแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามซึ่งออกโดยคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามรวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทั้งหมด 339 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืน 330 ชุด ครบตามเกณฑ์ 100% และตรวจสอบแบบสอบถาม

ที่ได้รับคืนมานั้นมีความครบถ้วนและถูกต้อง เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องครบถ้วนจากนั้นแบบสอบถามที่ได้ไปกรอกเป็นข้อมูลไปโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์หาค่าข้อมูลทางสถิติ

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในงาน และความตั้งใจลาออก สถิติที่ใช้คือการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 จากการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.98$, $S.D.=0.47$) และกลุ่มตัวอย่างมีระดับของความตั้งใจลาออกโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.52$, $S.D.=0.44$)

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานสมมติฐาน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น การตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.498$) หรือคิดเป็นร้อยละ 24.80

จากสมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงาน

เจเนอเรชันวายจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.388$) หรือคิดเป็นร้อยละ 15.05

จากสมมติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.460$) หรือคิดเป็นร้อยละ 21.16

จากสมมติฐานที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.410$) หรือคิดเป็นร้อยละ 16.81

จากสมมติฐานที่ 4 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.464$) หรือคิดเป็นร้อยละ 21.53

6. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ จากสมมติฐาน การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Alshammari และคณะ (2016) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจลาออก โดยผลการวิจัยสรุปว่า การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้มีความพึงพอใจในงานสูง บ่งบอกถึงว่าพนักงานมีความสามารถในการทำงานมาก ดังนั้นพนักงานจึงมีความคาดหวังว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้นจากนายจ้างรายอื่นทำให้มีความตั้งใจออกจากงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan และ Nemati (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานของแพทย์ต่อความพึงพอใจในงาน โดยผลการวิจัยสรุปว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมในงานด้านต่างๆ ส่งผลให้แพทย์มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มภาระงานจากปกติ ซึ่งอาจจะส่งผลให้มีพฤติกรรมเชิงลบบางอย่างเช่น การขาดงาน การตัดสินใจลาออกจากงาน จากผลการวิจัยสามารถสรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงานได้ว่า เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานสูงขึ้น ทำให้ได้รับความรู้ การทุ่มเทความสามารถและทักษะการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น พนักงานอาจจะมีความต้องการและคาดหวังต่อรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นด้วย เช่น ความคาดหวังที่ต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นกว่าเดิมเพราะพนักงานรู้สึกว่าการค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับนั้นไม่สอดคล้องกับความรู้ ความทุ่มเท ความสามารถของตนเองและไม่มี ความพอใจกับรายได้ที่ได้รับอยู่ ก็จะทำให้มีความตั้งใจหาองค์การใหม่จนถึงขั้นลาออกเพื่อไปรับค่าตอบแทนที่มากกว่าองค์การเดิม ซึ่งลักษณะของคนเจเนอเรชันวาย มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูงลิ่ว และพร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร หากองค์กรไม่ตอบโจทย์เรื่องความก้าวหน้าก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมในงานที่มากขึ้นไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะไม่มีความคิดในการตัดสินใจลาออกจากงาน นอกจากนี้อาจจะยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานเช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ระบบการบริหารจัดการ เป็นต้น

จากสมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เบลูเวียน (2557) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อการศึกษาเป็นพนักงานประจำที่ทำงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานซึ่งปัจจัยทางด้านการมีส่วนร่วมนี้ได้มีทั้งปัจจัยทางด้านของการที่พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมการอบรม การได้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงาน และพนักงานได้มีโอกาสในการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเข้าร่วมประชุมไม่ว่าจะเป็นในด้านการได้เข้าไป มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ได้มีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรเพราะ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้เข้าไปมีบทบาทในการทำงานภายในองค์กรและ พนักงานเกิดความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้พนักงาน แสดงออกมาถึงพฤติกรรมอันดีหรือพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่มักจะได้รับการปลูกฝังทั้งจากที่ทำงานและจากหนังสือตำราที่สรรหามาอ่านให้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและงานอื่นๆ จากพนักงาน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดเป้าหมายของงานนั้น จัดว่าเป็นภาระที่สำคัญของหน่วยงานและองค์กรในภาพรวม เสมือนว่าการมีส่วนร่วมกลายเป็นข้อบังคับการทำงานระหว่างผู้บริหารและพนักงาน จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางบวก ซึ่งจากการสำรวจพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง แต่พนักงานยังมีความตั้งใจลาออก อาจเป็นไปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางอย่างเช่น การตัดสินใจเลือกโครงการอบรมให้พนักงานในฝ่าย ตัดสินใจแก้ไขปัญหาการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ ตัดสินใจปรับปรุง

กระบวนการทำงานเป็นการเพิ่มภาระ และเพิ่มความรับผิดชอบที่มากขึ้น ซึ่งอาจเป็นความไม่สมัครใจ เป็นการบังคับหรือผลักดันให้ร่วมการตัดสินใจ โดยที่พนักงานไม่ได้มีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมและในบางกรณีอาจจะทำให้พนักงานผู้ตัดสินใจเกิดความวิตกกังวลว่าตนเองต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นของการตัดสินใจนั้นๆ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความตั้งใจลาออกของพนักงาน

จากสมมติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของอรัทัย ก๊กผล (2552) ได้กล่าวว่า การทำงานเพื่อให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขหรือหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจและความตั้งใจที่จะเข้าร่วม เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการแก้ไขปัญหาตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพ อิสระภาพที่ จะตัดสินใจว่าจะเลือกหรือจัดให้มีการมีส่วนร่วมหรือไม่ข้อสำคัญคือ การมีส่วนร่วมนั้นต้องไม่เกิดจากการบังคับหรือขู่เข็ญจากผู้ที่เหนือกว่า จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางบวก ซึ่งจากการสำรวจพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง แต่ยังมีมีความตั้งใจลาออกอยู่ อาจเป็นไปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เช่น การร่วมทำกิจกรรมขององค์กร การเข้าร่วมประชุม การเข้าอบรมของพนักงาน พนักงานจะเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วม มีเงื่อนไขหลายประการ หรือถูกบังคับผลักดัน ให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขอบเขตของงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่และไม่ได้รับงานที่ตรงกับความถนัดของตนเอง หรือ งานซ้ำซากจำเจไม่มีอิสระในการทำงาน การไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่จากงานที่ทำและงานที่ทำไม่มีความสำคัญ ดังนั้น อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีเกิดความตั้งใจลาออก

จากสมมติฐานที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom (1984) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคคลไว้ในทฤษฎีองค์ประกอบและความคาดหวัง (Expectancy and Valence Theory) กล่าวว่า การลาออกของบุคคลเป็นผลมาจาก ความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ตรงข้าม 2 อย่าง คือ ปัจจัยเกื้อหนุนให้คงอยู่ (Forces to Remain) และปัจจัยผลักดันให้ลาออก (Forces to Leave) โดยอธิบายไว้ว่า ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้คนเกิดความพยายาม ทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้ตนสมหวัง ถ้าความหวังของบุคคลไม่ได้รับผลตอบแทนในความเป็นจริง ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งจะส่งผลให้บุคคลลาออก ปัจจัยผลักดันให้ลาออก คือ ความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่ตนคาดหวังไว้จากการเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้นบุคคลจึงลาออกไปโดยที่หวังว่าจะได้รับผลตอบแทนนั้นในอีกวันๆ จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางบวก ซึ่งจากการสำรวจพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง แต่ยังมีความตั้งใจลาออก จากการสำรวจพบว่า มีบางประเด็นที่อาจจะเป็นสาเหตุให้มีความตั้งใจลาออก คือ การไม่เคยได้รับการพัฒนาและเรียนรู้เกี่ยวกับงานจากฝ่ายที่สังกัดอยู่เลย ซึ่งถึงแม้ว่าองค์กรจะมีการพิจารณาปรับเงินเดือน หรือมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานมีความคิดว่าองค์กรนั้นไม่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่ตนทำอยู่ หรือการพัฒนาความรู้ที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงาน เพราะพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพไม่เท่ากันทักษะความรู้ที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสนใจของพนักงานแต่ละคน เพราะพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพไม่เท่ากัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานความพึงพอใจในงาน การที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ในด้านต่างๆ จึงเป็นผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานในองค์กรต่อไป ก็จะทำให้มีความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานเจเนอเรชันวายซึ่งมี

เอกลักษณ์อย่างหนึ่งคือแสวงหาความท้าทายในงาน และชอบความยืดหยุ่นในการทำงาน

จากสมมติฐานที่ 4 การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจด้านพลังงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของวอร์นวิกา ไตล์งะ (2553) กล่าวว่า เป้าหมายสำคัญของการประเมินคือการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะได้ผลมากกว่าการทำเพื่อเพิ่มเงินเดือนและการประเมินศักยภาพเท่านั้น อย่างไรก็ตามสิ่งที่องค์กรไม่ควรมองข้ามคือ ผู้ถูกประเมินควรได้รับทราบว่าการนำวิธีการประเมินผลมาใช้จะเกิดประโยชน์อะไรขึ้นบ้างและมีวิธีการทำอย่างไร โดยการพูดคุยแจกแจงการประเมินให้ผู้ถูกประเมินได้รับทราบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ อีกด้านหนึ่งคือจะเป็นการจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นในขณะที่เดียวกันการรับรู้ผลอาจกระทบขวัญและกำลังใจให้เสียไป หรืออาจนำไปสู่ความขัดแย้งและความด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางบวก ซึ่งจากการสำรวจพบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเฉลี่ยอยู่ที่ปานกลาง แต่ยังมีความตั้งใจลาออกอยู่ อาจเป็นไปได้ว่า องค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับและไม่มีผลการประเมินให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เหตุผลที่ประเมินให้สูงกว่าหรือต่ำกว่าเป้าหมาย ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ชี้แจงและแสดงความคิดเห็น ไม่ได้รับให้ข้อมูลที่มีความชัดเจน พนักงานควรรับรู้ในผลงานที่ถูกประเมินขึ้น การวัดสมรรถนะหรือผลการปฏิบัติงาน ไม่ควรใช้เพื่อการควบคุมหรือบังคับพนักงาน เพราะจะไม่ก่อให้เกิดผลดี และไม่สะท้อนเป้าหมายของการวัดผลเป็นผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานในองค์กรต่อไป ก็จะทำให้มีความตั้งใจลาออกของพนักงาน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงเรื่อง ระดับของการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานในองค์กร ทั้ง 4 ด้าน

ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายจะเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ รวมถึงการป้องกันแนวโน้มความตั้งใจลาออกของพนักงานขององค์กรในอนาคต โดยผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะออกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนการที่พนักงานได้รับโอกาสมีหน้าที่รับผิดชอบการทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจต่อองค์กรเพิ่มขึ้นและจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงบวกและระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานไปในทางที่ดีขึ้น

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ องค์กรควรให้โอกาสพนักงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสมัครใจ รวมทั้งเปิดรับความคิดเห็นของพนักงานทุกคนและสนับสนุนในการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรให้ความสำคัญในการเรียนรู้วิธีการจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การชมเชย เพราะจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ การพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จัดทำแผนการพัฒนาและเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงาน เพราะพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพไม่เท่ากัน ทักษะความรู้ที่แตกต่างกัน ควรคำนึงถึงความสนใจของพนักงานแต่ละคน และมีการจัดระบบของการค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับผลการปฏิบัติงาน ควรมีแผนการวัดผลปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม สร้างความเชื่อมั่น ความยุติธรรม ให้แก่พนักงาน เมื่อมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน การจ่ายโบนัส ควรจัดให้มีสวัสดิการที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น ประกันสุขภาพ เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานกับองค์กร

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถติดตามการประเมินผลปฏิบัติงาน รวมถึงให้ข้อมูลป้อนกลับการแจ้งผลประเมินให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร และเหตุผลที่ประเมินให้สูงกว่าหรือต่ำกว่าเป้าหมาย ให้เวลาเรื่องการให้คำปรึกษาอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ชี้แจงรวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อมูลที่มีความชัดเจน ควรมีการจัดทำแผนวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความรู้สึกมั่นใจความเชื่อมั่น โปร่งใส ความยุติธรรม ให้กับพนักงานในองค์กร โดยอาจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนด้วย

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 จากผลของการวิจัยในครั้งนี้จะมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากการมีส่วนร่วมในงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย

7.2.2 ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของเจเนอเรชันอื่นๆ ซึ่งในปัจจุบันมีหลายกลุ่มวัยในองค์กรที่ทำงานร่วมกันตลอดจนศึกษาเจเนอเรชันวายในประเภทธุรกิจอื่น เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมและเปรียบเทียบความแตกต่างได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

7.2.3 การศึกษาวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลและเนื้อหาสาระจึงเป็นไปในเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไปเป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งอาจใช้วิธีสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จิตรศิริ ชันเงิน. (2547). การศึกษาการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล : กรณีศึกษา โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัชวาล อรวงศ์ศุภกต. (2552). “ข้อคิดของการให้พนักงานมีส่วนร่วม” http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1490&read=true&count=true. Retrieved on (20, May, 2018)

- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2550). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). อุบลราชธานี: วิทยาอพอเซทการพิมพ์.
- นิคม ถนอมเสียง. (2550). ทดสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม. เอกสารประกอบการอบรมเรื่องการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. (2559). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เปลวเทียน เสือเหลือง. (2557). การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พงศธร อุปลัมภ์. (2559). “ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่” วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2(3), 522 - 536.
- วรรณวิภา ไตลังคะ. (2553). “การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา : ประโยชน์ ข้อจำกัด และปัจจัยแห่งความสำเร็จ” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 2(2), 267 - 284.
- วิไลพร ทวีลาภพันทอง. (2559). “วิจัยคน “เจนวาย” ในองค์กรพุ่งปี 2559 แนะนำธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่ - เก้า ด้านปัญหาสมองไหล” สืบค้นจาก <http://news.thaipbs.or.th/content/174974> เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2561.
- อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อรทัย ก๊กผล. (2552). คู่คิด คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับนักบริหารท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: จักรยสนิทวงศ์การพิมพ์.
- ภาษาอังกฤษ
- Alshammari, M. A., Al Qaied, B. A., Al - Mawali, H., and Matalqa, M. (2016). “What Drives Employee’s Involvement and Turnover Intentions: Empirical Investigation of Factors Influencing Employee Involvement and Turnover Intentions.” *International Review of Management and Marketing*. 6(2), 298 - 306.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1977). *Rural development participation: Concept and measures for project design implementation and evolution rural development committee center for international studies*. New York: Longman.
- Khan, K. and Nemat, A. R. (2011). “Impact of job involvement on employee satisfaction: A study based on medical doctors working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan.” *African Journal of Business Management*. 5(6), 2241 - 2246.
- Vroom, V.H. (1984). *Work and Motivation*. Florida: Robert E. Krieger Publishing Company.